「第18回職業リハビリテーション研究発表会」の概要

障害者職業総合センター　研究企画部企画調整室

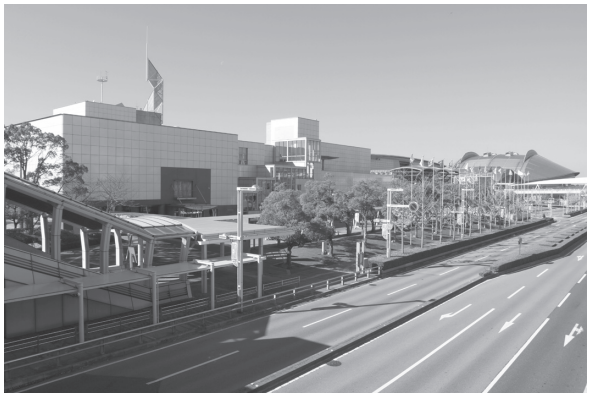
1　はじめに

当機構では、職業リハビリテーションの研究成果を広く各方面に周知し、参加者相互の意見交換、経験交流を行う目的から「職業リハビリテーション研究発表会」を毎年開催している。

今年度は平成22年11月29日・30日の２日間、千葉市美浜区の幕張メッセ及び障害者職業総合センターで「障害者の雇用拡大のために〜いま、企業、就労支援機関に求められるもの〜」を統一的テーマに開催された。

発表会では特別講演として「わが社の障がい者雇用の実際と今後」、パネルディスカッション「企業の視点から障害者の雇用を考える」、口頭発表やポスター発表に次いで、ワークショップ「学校教育から就労への円滑な移行を考える」「発達障害者の雇用支援の課題」「精神障害者の職場定着を進めるために」が行われた。

当日は企業や労働、福祉、医療、教育等の関係者1,010人が参加し、活発な討議が行われた。



第１日目会場：幕張メッセ国際会議場

2　研究発表会（第１日目）

研究発表会に先駆け、１日目午前には障害者職業総合センター研究員による「精神障害」「発達障害」「高次脳機能障害」の３テーマに関する基礎講座が開催された。

基礎講座「発達障害の基礎と職業問題」

午後は当機構の戸苅利和理事長による開催挨拶に引き続き、株式会社アルペン人事部長の大沢恒雄氏から、「わが社の障がい者雇用の実際と今後」と題する特別講演が行われた。

参加者からは「企業の求める人材像が聞けて参考になった」「失敗事例について具体的な話が聞けてよかった」「かつて障害者雇用の改善が認められないとして企業名を公表された企業が、積極的に障害者雇用を推進していることに感銘を受けた」等、参考になったとの感想が多数寄せられた。

特別講演「わが社の障がい者雇用の実際と今後」
株式会社アルペン　人事部長　大沢恒雄氏

パネルディスカッション
「企業の視点から障害者の雇用を考える」

会場風景

続いて「企業の視点から障害者の雇用を考える」と題するパネルディスカッションが開催され、司会の秦政氏（特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター理事長）を中心に、岩切貴乃氏（株式会社東芝多様性推進部部長）、湯田正樹氏（株式会社キユーピーあい代表取締役社長）、鈴木慶太氏（株式会社Kaien代表取締役）、岳尾裕二氏（株式会社アルペン人事部採用教育グループ）、岡野茂氏（東京障害者職業センター所長）らが討議を行った。

参加者からは「テーマが分かりやすく、企業の採用の進め方を学ぶことができた」「企業の大きさ、職種、グループ適用等、様々な企業の態様があり、それぞれ工夫や障害者雇用の戦略があることがわかった」「パネラーの人選が良く、様々な立場の話が聞けた」等のよい評価が多数寄せられた。

3　研究発表会（第２日目）

会場を障害者職業総合センターに移し、口頭発表78題、ポスター発表23題、ワークショップ３題が行われた。

第２日目会場：障害者職業総合センター

口頭発表は16の分科会に分かれ、「企業における採用・配置の取組み」「企業における発達障害者雇用の取組み」「企業における雇用確保の方策、キャリア形成」「農業分野における障害者雇用の取組み」「企業が望む就労支援」「地域におけるネットワーク・連携、ＨＩＶ、難病支援」などのテーマに沿って、多様な立場の方々から、障害者雇用をめぐる最近の研究動向や実践報告がなされた。

口頭発表

ワークショップⅡ
「発達障害者の雇用支援の課題」

ポスター発表

ワークショップⅢ
「精神障害者の職場定着を進めるために」

ワークショップⅠは「学校教育から就労への円滑な移行を考える」、Ⅱは「発達障害者の雇用支援の課題」、Ⅲは「精神障害者の職場定着を進めるために」を実施、参加者を交えての意見交換が行われた。

ワークショップⅠ
「学校教育から就労への円滑な移行を考える」

4　おわりに

参加者に実施したアンケート調査の全体評価は「大変参考になった」「参考になった」との回答が9割を超えた。個々に頂戴した貴重な意見や要望は今後の改善に役立てたい。

特別講演、パネルディスカッション、口頭発表、ポスター発表及びワークショップの内容は、障害者職業総合センター研究部門ホームページ（http://www.nivr.jeed.or.jp/vr/vrhappyou-index.html）に「第18回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」として掲載し、ダウンロードが可能なのでご利用いただきたい。

当機構では今後も職業リハビリテーション研究発表会の充実に努めていく所存である。関係機関の方々のご意見、ご要望をお寄せいただければ幸いである。
（e-mail：kikakubu@jeed.or.jp）。

特別講演（要旨）

わが社の障がい者雇用の実際と今後

株式会社アルペン　人事部長　大沢　恒雄

障がい者を雇用しているのはリゾート、メーカー、小売部門です。小売部門で一番多いのがスポーツデポで96店舗あります。メーカー部門はデザイナー、パタンナーという職種で、リゾート部門はスキー場、ゴルフ場で各１名の障がい者を雇用しています。雇用状況は平成22年６月１日現在で1.81％です。５月まで1.93％でしたが、６月１日にリゾート部門を合併して、従業員数が増えたためこの数字になりました。身体47名、知的33名、発達１名、精神３名の障がい者が働いています。

障がい者雇用に係る社内理解の促進ですが、まず経営者への説明が１つの壁です。しかし社外からの評価が後押ししました。目標に向かい全員一丸となって物事を進めるのは難しいことですが、誰かが始めると手伝ってくれる人がいる。たとえば25mプールから柄杓で水をかき出す人がいて、「おいおい何してるの」と興味を示す人がいる。もっといい方法があるとバケツを持って来る人がいる。人が増えると事態は変わるかもしれない。誰かが一生懸命やると仲間ができる。それがとても大事だと思うのです。

わが社は平成４年に厚生労働大臣から（障がい者雇用状況の改善が見られない企業として）企業名を公表されました。障がい者雇用率を改善しなければならない。でも雇用率は厚労省に報告しますが、社員は障がい者の雇用状況がどうなっているのか分からない状況が続きました。人事部はなんとか障がい者を雇用しようとしますが、社員が知らないのに外の皆さんに努力していますと言っても、求人票を出すだけでは訴えようがなく、応募者はいない状況でした。

平成16年から皆様の力をお借りし、知的障がい者を雇用するようになり、初めて店舗で健常者と障がい者が一緒に働くようになりました。何人か協力してくれる人がいました。その人たちと仕事をしていくうちにいつの間にか社外の評価が変わり、その評価が後押ししてくれました。後でATARIMAEプロジェクトの動画を紹介しますが、社外の評価によって障がい者を見る目が変わりました。期の初めに全幹部を集め各部署が10分程度話をするのですが、人事部長である私が目標に掲げたのは、総額人件費の件と、障がい者の雇用率です。障がい者雇用について普通に聞いて頂けるようになりましたので、今は手伝ってくれる仲間がずいぶん増えました。これは私の宝物だと思います。

マイクロソフトのジョン・ウッドがGet Stuff Doneと言っていました。「議論するよりやっちまえ」というような事です。やるのが大事で事態はそれから変わってくる、このやり方はアルペンのＤＮＡです。経営陣の理解が不十分な会社は（障がい者雇用の現場を）見せればよいと言えるようになりましたので、今日はあえて言わせていただきます。

障がい者の雇用は、契約社員を前提としています。雇用契約は当社のホームページをご覧頂ければと思います。契約社員ですので仕事の制限は職種の限定だけしかありません。そこがクリア出来れば、処遇は全て他の契約社員と同じ

です。ここから正社員登用制度がありおよそ年間50名が正社員に登用されています。今求めているのは、ゴルフ関係の工房で働ける方で実務に携わっている方ならば、ご相談によりすぐ選考という形をとらせていただきます。

知的と精神障がい者の雇用ですが、平成16年から取り組みはじめました。訳も分からず動いていましたら、社内で手伝ってくれる人が増えてきて、雇用数も多くなりました。もちろん社内からだけではなく、社外の方からもアルペンの話を聞いてみようとか、どんな仕事をしているか体験しに行こうとか、そういうことが多くなり、雇用に結びついてきています。今まで採用関係の仕事をずっとしてきましたが、大学関係者との結びつきはごく少数です。スキー部やゴルフ部も監督が退任されるとぷつんと切れるのですが、福祉関係の皆さんとは非常に幅広くお付き合い頂いていますので感謝しています。

私は平成16年に知的障がいの方に会うまでは、知的障がい者というとチャリティ番組に出るヘッドギアを付けた方のイメージしかなく、とても仕事は出来ないだろうと思っていました。障がい者であれば内部障がい者がいいと勝手に考えていました。平成16年にある方に作業所へ連れていかれ、知的障がい者の仕事ぶりを見て、なんだ出来るじゃないか、なぜ今まで（働いている姿を）見に来なかったのだろうと思いました。

私たちが求める人材像です。知的や精神障害の方にある程度絞らせて頂きます。まず働く意欲のある方です。行政からもらう１万円と自分で稼ぐ１万円の違いが分かる方です。周囲の方や親御さんの教育によって変わるのではないかと思います。わが社で楽しそうに働いている方は給料を何に使うか聞くと、音楽ＣＤとか雑誌を買うとか非常に嬉しそうに話してくれます。これは、私たちがゴルフに行きたいとかスキーに行きたい、車が欲しいということと同じです。自分で働いて税金や年金を納める、損得勘定でいくと働かなくてもいい方はいますが、自分の好きな物を買うために仕事をするのは意欲に直結すると思います。次に生活習慣ができている方です。職場に長く定着するという意味からいうと、やはり睡眠不足になるくらいテレビゲームをするのは困ります。すぐ離職する人はこの生活習慣に課題があるからです。あとは、家で仕事の話が出来る環境かどうかも大事です。就職したから、会社が引き受けてくれたからあとは知らないという親御さんもいらっしゃいますが、長く続かないのはそうした家庭の方です。生活指導や家庭訪問は一切しませんが、出来るだけ長く働き、職場の仲間だと実感して頂くためには、会社での楽しい事や、悔しい事を家庭で話すことが必要だと思います。そして感情が安定している方です。

企業ですから能力も重視します。作業やルールを覚える理解力、適度な集中力。たとえば上司や作業遂行者から「２時半までこの仕事をして下さい」と指示されたら２時半まで集中するという事です。そこで一回緊張の糸を切り、また次から集中できれば一番ありがたい話です。そして報告力、最後まで終わらせようとする責任、協調性、規律。あえて一般のアルバイト及び社員と同じ言葉を使わせて頂きます。すなわちこれは、障がいのある方も変わらないと思うからです。もちろん作業スピードや工夫の点は差がありますが、工夫がいる時は上司が明確に指示を出さなければいけません。当社の場合は３週間程度の実習で判断しますが、一番重要視するのは、時間までに仕事が終わらなくても、報告することと仕事を最後まで終わらせようとする責任感です。「２時半になりましたがここまでしか終わっていません」と報告してくれればコントロールできます。逆に採用出来ないのは、２時半になったけど、どこかに行ってわからないという方です。これが企業では一番困ります。施設や作業所、就労支援事業所の出身者は、適度な集中力やルールを守ることは問題ありません。というよりも出来る方を紹介頂く場合が多いので比較的安心しています。あとは、ジョブコーチに作業のルールを覚える理解力をつけてもらえればありがたいです。

ジョブコーチにはずいぶん色々なご提案を頂きました。わが社のマニュアルには掃除の順番や床掃除の終了時間、使用する道具等は書いてあるのですが、ジョブコーチは掃除の、経路を書き、その後のフィッティングルームの掃除の順番まで、マニュアルを書き足してくれました。これは我々が出来なかったことです。そこまでやると時間どおり終わるのです。これは企業にとってありがたいことです。

定着に成功している例ですが、まず支援機関や家族が熱心にフォローしてくれる方は成功します。本人からコミュニケーションをとる方もやはり長続きします。私はたばこを吸わないのですが、たばこを吸う方同士のコミュニケーションは、吸わない人間にはちょっと分からない所です。会社の休憩室に半畳程の喫煙スペースを作っているのですが、楽しそうな会話が行われているようです。そして仕事の種類を少しずつ増やしている方、これは上司からの信頼が徐々に増えます。知的障がいの方は、清掃とハンギングというハンガーに服をかけることから始めるのですが、半年ぐらい経つとどんどん仕事が増えていき驚きます。その職場に不可欠な存在になっています。

定着できなかった事例ですが、給料の使い方に問題がある方や、作業の途中で行方不明になる方がいました。面接の時に障害者手帳のことは分かります。けれど注意すべきことは教えていただかないとわかりません。会社は安全配慮義務の履行のために知らなければならないのです。ある保護者から「トイレが長く15分くらいかかりますが行方不明ではありません」というお話があり助かりました。こうしたことを教えていただけると企業は信頼します。隠してはいけないと思います。

それから、家庭に問題があった方ですが、家庭の問題にどれだけ関与できるかは法律の問題があります。私が一番驚いたのは、行政から親に絶対会わせるなと命令が来た方がいました。親が子供の給料を全部使ってしまうというのです。販売部長が出した判断は必ずその方を守れ、すなわち親に会わすな、親に会ったらどこへ連れて行かれるか分からないから守れと。でも親の顔も分からないからなあと話し合いました。行政や就労支援事業所に支援をいただき、半年は続いたのですが…。

それから私が先入観をもって接した例があります。これは自戒の念を持って、いつも話しているのですが、人事部で採用していた耳の不自由な方ですが、耳が不自由なので座る席や電話応対には配慮していたのですが、郵便物の発送作業をしていた時、ほんとにその方にさせると0.1ミリもズレないように折るのです。私が「入っていればいいから、時間に間に合わせてもらう方が助かる」と言ったら、「それは出来ません。やらないかきっちり折るかどっちかです」と言われ、結局退職しました。手帳は聴覚障害でしたが、この方にすれば私の一言がストレスになったのだと思います。決め付けるのはいけないと思います。一番よく知っている保護者や就労支援者にお伺いするのが一番だと思います。手帳以外に知っておくべき事はないか必ず聞くことにしています。

定着に失敗した事例の最後は、作業習得を急いだ例です。作業が出来るようになると、本人は大丈夫と言うので次はこれ、その次はこれとさせました。作業がどんどん増えてうまく行く場合もあるのですが、負担だったようです。「『はい』と言っても苦しい時あるよね、君たちも出来ない仕事をやる時苦しいじゃない、同じだよ」と。だから作業スケジュールを作る時はジョブコーチの方によく相談するようアドバイスしています。

これからは、精神および知的障がい者が活躍しているフィールドについて紹介します。店舗では店内の清掃と商品管理が中心です。知的および精神障がい者の雇用までの段階ですが、実習希望者と事前面接を行います。同時に店長への教育を行います。でも実際に大事なのは目で確かめることです。昔はハローワークに行って知的障がい者のコミックを頂いて事前に店長に送ったりしました。お金の計算が苦手だとか、

そういう話をしてきましたが、最近は直接目の前の方を見るのが一番良い方法だと思うようになりました。

実習はおよそ3週間で、そのあと実習の評価と採否面接をします。ジョブコーチや支援機関と人事部、店長とハローワーク、職業センター、保護者、採用の場合はここで採用時の雇用条件まで一気に話をし、雇用開始日まで決めて終わります。最近は知的障がいの方もこの評価面接が分かるみたいでドキドキしています。時々移行支援事業所の方から「一回整理させて下さい」と申し出があり、反省会をしてから採否面接をする場合があります。それから雇用契約の締結です。ではATARIMAEプロジェクトのビデオ[注)]を4分ご覧いただきます。

H君の例ですが、あそこまで出来る方は非常に少ないです。H君も最初は掃除しか出来ませんでした。新聞に取り上げられ、お客様から「いつも気持ちのいい笑顔で『いらっしゃいませ』と言ってくれる」とお褒めの言葉を頂戴し、内外の評価を頂きました。彼は最初週1日だけの実習から始まり、この7月に30時間まで伸ばす事が出来ました。H君くらい地元で有名になると別ですが、知的障がい者が店内でお客様に声をかけられ、答えられないのではと心配でした。しかし、店舗はたいがい各柱に従業員呼び出しボタンが付いています。お客様から「このサイズがありませんか」と言われた時に、「少しお待ち下さい」とボタンを押すと係員が飛んで来ます。広い店舗のため、お客様の満足のために作った装置ですが、知的障がいの方を雇用するのに役立っています。

実習の受入れは、職業センターのジョブコーチ支援を利用します。「どうやって仕事を教えればいいですか」という不安に、ジョブコーチがアドバイスしてくれるので、私たちはそのまま職場に入れれば大丈夫と話しています。面接で確認するのは、仕事への意気込み、履歴、手帳、好きなスポーツ、興味があること等です。過去にテニスが大好きでガット張りができる方がいました。仕事としてガット張りをして頂き、一日ガットを張り続けてくれました。最初から清掃やハンガーかけと決めつけなくてよかったと思います。精神障がいの方は短時間から始めることもあります。

いまは受入れ先の拡大に取り組んでいます。本社の事務部門でできる作業がないか探しています。10月に事務系の部署に身体障がい者を採用しました。これまで本社部門は事務系職種で障がい者の雇用をしてきませんでしたが、地下鉄のバリアフリー化も進みましたので受け入れました。スポーツデポ以外でも受入れを検討しています。具体的にはアルペンの600坪以上の店舗に雇用したいと考えています。何人かの店長から賛同を頂いていますので、地域が折り合えば採用を検討します。スポーツデポは採用の地域に偏りがあり、偏りを無くしたいと考えています。スポーツデポは2分の1ぐらいの店舗で障がい者を雇用していますが西日本が多い状態です。関東は千葉以外の地域は進んでいませんので、これから進めたいと思います。スキー場でも通年雇用を進めたいと考えています。

これまで細かい作業を集中化して雇用を生み出す事をしていませんでしたので、その辺を始める必要があると思います。障がい者雇用で学習した事を高齢者、難病、育児、介護、メンタルヘルスに活かし、従業員への安心を提供していく事を考えなければならないと思っています。愛知県からファミリーフレンドリー企業の認定を受ける事が出来そうなので手続きをします。短時間勤務を知的障がいの方でしていますので、難病の方にも適用しようと考えています。短い時間でも雇用する事が出来るので、育児や介護をする社員にも転用します。何か1つ実績が出来ると会社は前例を踏襲しやすく、本人にも「みなさん適用しているから大丈夫だよ」と言うことができます。

注）この動画は http://www.atarimae.jp/crosstalk/013/movie.html#movie からご覧いただけます。

9月24日に新潟県へ行きました。新潟の店長は、以前三重県で障がい者の雇用を経験していて、転勤後も新潟で障がい者を引き受けたいと連絡してきました。その店長が「障がい者の採用の仕事は幸せです」と言うのです。「こちらは普通に一人の採用をしているだけなのに、親御さんに泣かれるとすごい事をしている気がします」とのことでした。また、「一生懸命に仕事をしてくれるので助かります。採用後もご本人の出身の福祉施設の方が毎週こられて、支援者の方には頭が下がります。それにWIN-WIN-WINですよ」と店長が言うのです。「まったくWIN-WINだろう」と思っていたら違いました。その施設では昨年まで別の店でユニホームを購入していたのですが、今年は私どもの店で購入して頂いたというのです。「採用して僕も嬉しいし、採用された側も嬉しい、なおかつ買い物に来てくれるとは思いもしませんでした。細かいものを買われていると思いましたが、大量にご注文頂いたので益々やる気が出ました」。その事例を関東のスポーツデポの店長会議でも紹介しようと思っています。

10月に愛知職業能力開発校を久しぶりに見学に行きました。設計が出来る方がいないかと思って訪問したのですが、知的障がい者のクラスが出来ていて驚きました。知的障がい者のクラスはスーパーマーケットと同じような棚がいくつかあって、陳列作業や棚卸し作業の訓練をしていました。今年始めたという事なので、私どもの豊橋店で実習できないか検討しています。パソコン教育を拝見しましたが、私どもの会社が使っているソフトを使っていましたので非常に安心しました。企業ニーズを良く調査していると思いました。

先程もお話ししましたが、障がい者を手帳だけで決め付けないようにしています。障がい者一人ひとりを目の前にして何が出来るか考えます。私一人で確かめる事は出来ませんので、店長やジョブコーチの話を聞いて課題を見つけるようにしています。

ＣＳＲ（企業の社会的責任）という言葉がありますが、ＣＳＲのＲはなくてもよいと思います。社会的責任を果たさなくても、障がい者一人ひとりを見ていく事によって、消費者の細分化したニーズが見えてくると思います。今多くの企業は大量販売を目的に海外へ進出し国内を見ていません。しかし、外資はダイバーシティという見方をしています。知的障がいの方、高齢の方、皆さん多様な方がいて、その方々のニーズを捉えることで充分商売は成り立ちます。そうした観点は採用という仕事をしてみて初めて気づいたことです。社会的責任のために始めた障がい者雇用ですが、実際雇用してみたら心が洗われて、いい融合が起きるケースが増えてきましたので、R（責任）はなくなると思います。（Rを）なくした企業は、業績の向上が図られると思うようになりました。以前この研究発表会にお招きいただき、「雇用している方の加齢が心配です」と物も分からず発言しましたが、今は将来より今日一日を充実して生きることが大切だと、障がい者の方たちから教わったと思っています。ご清聴ありがとうございました。

パネルディスカッション（要旨）

企業の視点から障害者の雇用を考える

司 会 者：特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター　理事長　秦　政
パネラー：株式会社東芝多様性推進部　部長　岩切　貴乃
株式会社キユーピーあい　代表取締役社長　湯田　正樹
株式会社Kaien　代表取締役　鈴木　慶太
株式会社アルペン人事部採用教育グループ　岳尾　裕二
東京障害者職業センター　所長　岡野　茂

【主催者】司会の秦さんをご紹介します。秦さんは株式会社リクルートの特例子会社であるリクルートオフィスサポートの設立・経営に尽力され、その後も日本経済団体連会の障害者雇用アドバイザーや国の委員等を歴任されています。昨今の厳しい経営状況を強いられる企業の立場を踏まえながら、障害者雇用を進める方策についてご発言を頂いています。

【秦】今日は４人のお話しを楽しみにしています。４人と申し上げたのは企業の方４人、支援者の立場で岡野さんの５人ですが、岳尾さんは先ほど大沢部長からお話を頂きましたので、議論には途中から加わっていただきますのでご了承ください。

秦　政氏

仕事柄あちこちで障害者雇用や就労支援の話をしますが､昨今のキーワードは「変化」です。変化は企業、支援者、当事者それぞれにあります。国を取り巻く環境も変化しています。厳しい経営環境の中で成果を上げ障害者雇用を行うという、相反する命題をどう達成すればよいか検討したいと思います｡ご発言は東芝岩切さん、キユーピーあい湯田さん、Kaien鈴木さん、職業センター岡野さんの順でお願します。

東芝は日本を代表する家電メーカーです。関連会社を含め全社的に障害者雇用に取り組まれてきました。東芝本体はもとより関連会社を含めると各社事情があり、一律に障害者雇用を進めるのは難しいはずです。推進役の一人である岩切さん、よろしくお願いします。

【岩切】東芝グループの概要と障害者雇用の現状、定着化に向けた課題をお話しします。

東芝グループは家電やデジタルプロダクツのイメージが強いと思いますが、業務は多岐にわたります。パソコンやテレビはデジタルプロダクツ、白物家電と呼ばれるのが家電事業です。デジタルプロダクツが占める割合は全体の34%、家電事業が８%、合わせて50%未満です。そのほか電子デバイスが19%、電力会社のシステムや水道局、交通機関の制御など社会インフラ事業も行っています。東芝のグループ会社で56人以上の従業員がいる会社は145社になります。グループ全社が法定雇用率1.8%を達成す

るのは大変です。

東芝では、特例子会社と関連会社を入れた3社の障害者の雇用状況を週報で報告しています。関連会社は自分たちの会社が法定雇用率に達していないと毎週、社長に報告されるので必死になり雇用が促進されました。各グループ会社の障害者雇用状況も4月、6月、10月、1月月初に報告されます。障害者が何人不足しているか、皆が目にしますので、こうした取組みが障害者雇用の気運になっていると思います。

岩切　貴乃　氏

雇用率の推移ですが、2002年1.52%、2003年1.53%、2004年1.62%と1.8%を切る状況でした。2004年にてこ入れを始め、苦労する中で1.8%を達成しました。東芝本体の従業員は約3万人ですが障害者を413人雇用しています。そのうち聴覚障害者が4割います。

私の所属する部はもともと女性の活躍を促進するところでしたが、障害者、高齢者、外国人を含めたマイノリティの方々を支援する部署に改編され多様性推進部になりました。その際社内の障害者にインタビューしたのですが、「ステップアップの実感が無い」「教育、研修のサポートが少ない」「会議に参加できない」という意見が寄せられました。聴覚障害者は手話や口話、通訳、要約筆記等の情報保障を必要としますがそれが無いこと、気軽に相談できる雰囲気が周囲にないこと、相談相手がいないこと等の指摘がなされました。聴覚障害者と外国人は情報が制限される点で非常に似た感覚を持つことを痛感しました。

一方配属先の上長に話を聞いたところ、忙しい職場で、基本的知識の習得が遅れている方の場合、指導に非常に時間がかかるとの話がありました。手話や要約筆記がない研修では、達成度をどう捕捉すべきか分からず、研修への派遣自体を控えてしまうという話もありました。文章力の不足からメールの内容が理解しにくいという周囲の意見もありました。

こうした中で教育関係の部署は、“情報保障付”シックスシグマ教育を導入しました。東芝はシックスシグマ運動（統計分析や品質管理を体系的に用いながら、作業工程などを分析し、原因特定や対策を行って、不良率引き下げや顧客満足度向上などをしていく品質管理手法）を展開していて、入社後10年目位までに必ずプロジェクトリーダー研修を受講することになっています。ところがシックスシグマの分野は統計手法が多く、概念的で難解な言葉が入っています。健常者でも分かりにくいといわれていて、どのように聴覚障害者に漏れなく伝えるか苦慮しました。それから、聴覚障害者が多いのでコミュニケーション講座を設けていますが、これは本人よりも職場において受入態勢を学ぶために、聴覚障害者が日常どう感じているかを理解する講座です。

また、聴覚障害者が中心になり、ユニバーサルデザインのアドバイザー制度を設けました。家電製品を中心にコンシューマープロダクツを販売しておりますが、全ての人が使いやすい道具に改善することを心がけています。たとえばコンセントを入れずに掃除機をかけ、後で気づいてがっかりとの話を聞きました。聞こえる人は作動音で気づくことも聴覚障害者には分かりません。そこで作動中にランプ表示する工夫をしました。

【秦】続いてキユーピーあいの湯田社長にお話を頂きます。特例子会社はすでに全国300社を超す企業が誕生しています。期待とともに特例ならではの親会社との関係が指摘されています。キユーピー本社の障害者雇用を含めてお話しいただきます。

【湯田】当社の親会社はキユーピー株式会社です。資本金は3000万円、100%親会社出資、設立は2003年6月20日です。事業開始は同年12月

１日で８年が経過しました。特例子会社ですがグループ適用（一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣を受けたものに企業グループ全体で実雇用率を通算できる制度）はしていません。社員数は11月15日現在45人、その内障害者が27名です。肢体不自由、聴覚、視覚、知的、精神、内部障害と多様な障害種類の方がいます。それからジョブコーチが４名、手話通訳が３名います。

湯田　正樹　氏

当社のキーワードは社員一人ひとりの自立です。入社時の社員教育・研修はパソコン操作やビジネスマナー、外部講師による勉強会、外部研修会の参加、トレーニングを組み入れてやっています。今年の目的は「私たちが働き続けたいと思う会社を目指して」で会社と従業員でWIN-WINの関係を作ろうとしています。社内セミナーでは、社員同士のコミュニケーションスキルの向上を目的に、ゲーム感覚で社員教育を行っています。定期的な面談は一次考課、二次考課、育成考課と公表しています。当社は能力に合わせ給料が決まる職能給ですから、面談で能力を相互に理解します。

当社には人財育成室があり３人が勤務しています。１人は社員教育、１人は外部実習、もう１人は就労生活支援の担当です。チームリーダーが仕事と生活、社員の能力低下の原因把握等をすべて行うのは難しいため、人財育成室が就業・生活支援センターや学校、家庭と連絡を取り、情報共有化のための支援会議等を行っています。

キユーピーグループはキユーピーとキユーソー流通システム、アヲハタが３大グループです。さきほどグループ適用はしていないと説明しました。一度グループ適用をすると資本解消がない限りグループは外せません。急激に従業員が増えると障害者雇用も増やす必要がありますが障害者雇用は急に対応ができません。また、特例子会社ができると障害者雇用は特例子会社だけに任せておけばよいという風潮が生まれます。特例子会社やその周辺には障害者雇用が発生しますが、グループ全体、全国的な広がりはなくなります。ですから、グループ適用ではなく、キユーピーあいがグループ会社の障害者雇用を支援しています。グループ会社の新人教育も当社が担うわけですが、全国を飛びまわるわけにはいかないので、とりあえず近郊中心に障害者を預かり社員教育をしています。

積極的に外部から実習を受入れています。今年は延べ日数で約520日実習生を受入れました。一番増えているのは就労移行支援事業からの依頼で219日です。会社見学の受入れは500人弱ですがやはり増えています。地域への貢献を意識していますので、受入れは積極的にしています。今年は特別支援学校や支援機関、企業も60社位来ています。

授産施設や作業所のホームページ製作の支援もしています。授産施設等は経費が乏しく、支援者がいない、更新時間がないということなので当社で支援しています。最近は障害者向けに情報発信する目的で「ふくしサラダ」というホームページを作っています。

当社の目指す基本は法定雇用率の達成ですが、まずは社員の生活向上、次にグループへの貢献、そして最終的には「誰もが働きたいと思う会社」を目指しています。

【秦】特例子会社ができると「障害者雇用は特例にお任せ」という話を耳にします。障害者雇用に関する責任の所在を明らかにし、ノウハウは提供するけれど、雇用するのはそれぞれの企業の責任、と湯田さんは整理されているわけです。

続いて発達障害の訓練を行い、企業に情報提供しているKaienの鈴木さんです。

【鈴木】私の会社は発達障害者のうち、自閉症スペクトラムの方、知的な遅れのない方を対象

にしています。発達障害の方たちの強みを伸ばし、弱みを目立たないようにする。言うのは簡単ですが訓練は大変です。職場や職種を探し送り込む事を目指しています。

私は全く障害者雇用に縁の無い人間で、元々ＮＨＫの職員として鹿児島や仙台で仕事をしていました。ＮＨＫを退職し、ＭＢＡ（経営学修士）取得のため渡米しましたが米国でも障害者雇用と関係のないビジネスの勉強をしていました。けれども渡米直前に３歳の息子が自閉症と診断され、それで障害者問題に関心を持ち始めました。ＭＢＡ時代にデンマークのSpecialisterneという会社を知りました。自閉症スペクトラムの息子を持つThorkil Sonneという人が始めた会社です。この会社に刺激を受け、帰国後Kaienを設立しました。Specialisterneに影響を受けた会社はイスラエル、アメリカ、グラスゴー、スコットランド、ポーランド、アイスランドにあると聞きます。

鈴木　慶太　氏

発達障害者の中にはＩＱ（知能指数）が120を超える人もいますが、能力にばらつきがあり、生活をする上で難しさがあります。Specialisterneは発達障害者に向く職種を示しています。ソフトウェアテストというソフトウェア開発の中でも、後の工程で見通しがきき、緻密な反復作業が必要な作業に着目したはじめての会社です。発達障害者の得意なことは事実を見る力です。見たいものを見るのではなく、きちんと事実を見ます。こだわりと言われますが細部を観察する力や緻密な作業をする力に優れ論理的です。視覚優位といわれますが、数値や文字情報への適性があります。またルールを守る点は尊敬すべきです。知的レベルの高い人が多く、ＩＴ機器を上手に扱える方が多いです。パソコンを使う反復作業で緻密さが求められる作業であれば、職場に入れると思います。

苦手なこととして指摘されるのは、社会性の乏しさ、コミュニケーション能力の不足、こだわりです。30代で発達障害と診断される方は、こうした３つの特徴がやや薄いケースが多いようです。それまで普通に大学を卒業している訳です。ではなぜ職場でうまくいかないのかというと、ワーキングメモリ、聴覚記憶が弱く、同時作業、マルチタスクが苦手です。長いスパンでいえば結婚と職場の昇進が重なるとか、短いスパンでは同時作業が苦手です。抽象化が苦手で、手先が不器用な人が多いです。残念ながら、日本では発達障害者が苦手とする職種こそ儲かる仕事です。第三次産業の仕事で接客や営業、企画調整です。ですから、それ以外の職種を探さないとうまく定着できません。

私の会社では職業訓練をして企業に送り込む人材を育成しています。パソコン教室以上の高度な仕事をしていて、会計システムや営業支援のアプリケーションの動作チェックをしています。営業職や事務職の補助という方が毎日する作業を行い、ソフトウェアのチェックを訓練の中でしています。ＳＮＳ（ソーシャルネットワーキングサイト）のＷＥＢサイトチェックや構築、エクセルのピボットテーブルを使ったデータ分析、パワーポイントを使った報告もしています。接客や営業や企画調整以外のところでパソコンを使って、頭を使って働ける訓練をして、上場企業に送り込もうとしています。

多くの方が精神障害者福祉手帳を持っていますが、社会的制約を受けていると感じます。わが社の場合６割位の方が何らかの二次障害を抱えています。いじめや他の人に理解されなかった少年・少女期を経ています。アメリカの統計によると、自閉症スペクトラムの方の家庭は離婚が多いことも指摘されています。

発達障害者の特徴には個人差があります。コミュニケーションにはまったく問題がない人もいますし、こだわりだけがすごく強い方もいま

す。支援者がアプローチを変幻自在に変えないと、上手く接することができないことになります。障害者手帳を持って障害者雇用の枠組の中で働くことには抵抗があります。入口はそれでもいいじゃないか、戦力として企業のために働けばいいのだと話しています。

【秦】企業と当事者をつなぐ支援者の立場からのご発言を頂戴します。

【岡野】東京都全体の就職状況をお話しすると、ハローワークの紹介で平成21年度に就職した障害者数は4,000名超、また、特別支援学校では500人、5箇所の就業生活・支援センターは130人、東京都単独事業である各区市町村の就労支援センターで約1,000名、職業センターの利用者で1,300人となっています。

岡野　茂　氏

一方、私は障害者雇用についての企業の考え方が変わったと感じています。採用した障害者を社員として受け入れ、いかに戦力とするか、どう育成するかと考える企業が多くなりました。しかし、企業が単独で障害者を支える事は非常に難しく、障害のある方にとっても同様であることから、東京都は2008年に首都TOKYO障害者就労支援行動宣言を策定しました。障害者が地域で安心して生活し、働くことが出来るために、就業・生活支援センターを中核に、障害者を支えようとするものです。実際には東京の通勤圏は非常に幅広く、近隣県から首都圏に通勤する方や反対に近隣県へ通勤する方もおられますので、広域的機関である東京都心身障害者福祉センターや発達障害者支援センター、ハローワーク、そして職業センターが支える構図になっています。

しかし、単純な引き算をしてみると1,000名はどこの支援機関にも属しておらず、サポートがないなかで就職をしている場合に、その方をどのように支援をするかが大きな課題です。また東京都の考える就労支援ネットワークは知的障害者や精神障害者を想定していますので、発達障害者や高次脳機能障害者はこのネットワークで支えきれるのか疑問です。

東京都は国ができないことを都がやるという考えで3年前に制度化した東京都単独事業である東京ジョブコーチは、支援の割合が知的障害70%、身体障害12%です。一方、私どもの職場適応援助者支援事業、ジョブコーチ支援ですが、精神障害と発達障害、高次脳機能障害が40%強、21%が身体障害となります。身体障害の内訳は視覚障害や聴覚障害、その他の障害です。東京都と私どもは、互いにその特徴を生かし、多様なニーズに応えることが大切であるとの考えで業務を運営していますが、企業も関係機関もそれぞれ制度を使い分けて下さっていると思います。なお、職業センターの身体障害者の利用割合は21%ですが、平成20年度は4～5%でした。就労支援機器を活用する事で視覚障害者の職域が広がっていますが、全ての企業で対応できる訳ではないことから、職業センターに支援要請が寄せられます。カウンセラーは様々な障害者の方に対応しており、また、カウンセラーにはそのような資質が求められているといえます。

事業主支援で大切なのは支援計画の策定です。何を支援するのか整理しない限り、問題は解決しません。支援対象者の方から「ジョブコーチなど不要です、自分一人の力で働けます」と支援を拒絶されると、企業からの要請であってもサポートが難しくなります。そこで重要になるのがアセスメントです。ジョブコーチ支援はアセスメントから始まっているのです。東京都内には67万の事業所があるといわれています。それに対し、ジョブコーチが全てを担うことができません。やはり、ジョブコーチ支援では企業が主体的に障害者の方の定着できるように支援技法を企業の方々に移していくことです。できる限り企業に障害者雇用のノウハウを提供し

ていく必要があると思います。また、障害者雇用を考えるとき、全国規模の企業の場合、単一の事業所の雇用を考える視点だけでなく、企業全体の障害者雇用をどうするのか考え、支援をしていく必要があると思います。

【秦】平成22年10月22日に厚生労働省は６月１日時点での雇用状況調査を発表しました。民間企業の雇用率は前年比0.05％伸びたというのはご承知のとおりです。また、実数も増えていて順調に進んでいるのですが、内容をみると状況が変わってきていることに気付きます。厚生労働省はダブルカウント（重度障害者１人を雇用すると障害者を２人雇用したことと同じようにみなす制度）の数字で発表していますから、今年の場合、全国で２万人増えています。シングルカウント、あるいは精神の方の0.5人カウント（精神障害者の短時間労働者を0.5人とカウントする制度）を１人として計算すると、実際に就労している障害者数は、厚生労働省の発表数値とは異なることになります。身体障害者はシングルカウントで前年比2,350人増。知的障害者が3,501人増。精神障害者が2,599人増。雇用されている障害者数で言うと、80％近くが身体障害者ですが、単年度比較で言うと、身体障害者の雇用は止まっていて、精神障害者が伸びています。東京都では、前年比較で身体409人増。知的821人増、精神に至っては1,092人増。つまり、知的と精神で全体の８割近くが構成されています。雇用マーケットが変化し、先行する東京都では身体障害者の雇用が難しくなっています。知的障害の雇用も限界が来て、精神障害やそれ以外の障害者を雇用対象にしないと、雇用率の改善が図れないことが数値から読み取れます。この傾向が時間経過の中で、全国的に広がるとすれば、知的や精神、発達障害者をどう受け入れ、定着を図り、戦力化するかが、企業にとってきわめて重要な課題だと思います。

今日のテーマは企業の視点から障害者雇用を考えるということです。企業の立場で今の状況変化をどう理解し向き合うのか考えたいと思います。企業の立場で障害者にどのような職業準備性を求めるのか、特別支援学校の先生はあれもこれも出来ないと就職できないといい、保護者は苦労されていると思いますが、実際企業は準備性をどう考えているか伺います。こんな準備は不要というお話もありがたいのですが、いかがですか。

【岩切】私たちの課題は職場定着です。雇用率を達成しても離職者がいるとまた新たに雇用しなければなりません。東芝の従業員は３万人ですが、その1.8％となると各職場には１人いるかいないかです。障害者をどの部署に配属するかは大きな課題で、１回職場定着がうまくいかなかった職場では上司や同僚が抵抗感を持ちます。ご自身の社会性の有無もありますが、あまり保護されてきた方は、社会的に自立しにくいと感じます。障害部位に関係なく、周囲が支援しすぎると、その方は自立しにくくなると思います。将来社会に出すのであれば、障害者であっても親離れや子離れが必要だと思います。

【湯田】企業は仕事のために人を採用するのですから、仕事が出来るか出来ないかが一つの基準になります。グループ会社の場合、生産系の仕事が多いので知的の方を中心に採用するのですが、すぐに離職しまた新たな人を雇用するとなると、コストがかかります。職場定着のために家庭で出来ることはたくさんあります。企業は生活基盤が出来ている方を採用したいと思っています。家庭訪問で確認することも、家庭の中で本人にどんな役割を持たせ、余暇をどう過ごしているか確認しています。

岳尾　裕二　氏

【岳尾】必ず習得しておかなければいけない職業準備性はないと思います。流通業の場合、清掃やハンガーかけという簡単な作業があるはず

です。わが社の場合、靴紐が結べれば店内にはたくさんサンプルが置いてありますので、靴紐を結ぶだけでもかなりの仕事があります。毎回支援者と店長が相談して仕事を探します。支援者は担当者と職場をみて、できる作業を発見していたければありがたいです。

【鈴木】企業から見て必要なことは2点あります。1つは休まず出勤することです。出勤状況が悪いと、その面で企業からだめだと言われる可能性が高いと思います。2つ目は、コミュニケーションが苦手な方が多いので、ほうれんそう（報告・連絡・相談）です。発達障害者は、大学を卒業した方が多く、修士や博士の方もいますから、報告や連絡くらいまではできます。けれど人間的な悩みを含めた相談はできず、苦手だと感じます。

【秦】東京は支援体制が充実していますが、全国的にみると地方は財政的な事情もあり苦労されていると思います。どうすれば地域が活性化し、成果がでると思いますか。

【岡野】各々の機関に特徴があってよいと思います。例えば職業センターが全てを支えることはできないし、生活支援の部分は就業・生活支援センターにお願いしなければならないわけです。知的障害者を雇用している企業の大半は何とか生活支援をしてほしいといわれます。東京ジョブコーチも私どものジョブコーチ支援事業も概ね50%が定着支援ですが、お互いの機関の特徴、それぞれの良さを発揮しようとする考えが大切だと思います。お互いをよく知り限界を承知した上で、緊密に連携することが大切だと思います。

【秦】定着というキーワードがでました。精神障害の就職件数が伸びていることを紹介しましたが、気になるのは精神障害者や発達障害者の職場定着です。岡野さん個別事情はいろいろあるでしょうが、企業は何を注意すれば、離職を未然に防げるでしょうか。

【岡野】ご自身が自分の職業的な課題を整理すること、そして、寄り添った支援を行うことです。発達障害者の方でいえば、職業生活を営む上での困り感や問題点が整理できていないと、ご本人にとっては企業の配慮が配慮でなくなってしまうことがあります。私どもでは発達障害者の方に対する専門的支援をとおして、そのような姿勢で臨んでいます。その手法を取り入れて、東京障害者職業センター多摩支所では職業準備支援の中でナビゲーションブックを作る試みをしています。そして、障害者手帳の障害名や診断名をもって、その人の支援内容を決定するのではなく、ご本人を見る思想が大事です。

【秦】岳尾さん職場の環境整備をどう図っていくのかお伺いしたいのですが。

【岳尾】障害特性の理解が大事だと思います。人によっては休憩時間にそっとしておくほうがよい方もいます。特性を理解しないと「一人ぼっちで寂しそう」と気を使って話しかけ、かえってその方のストレスになり、離職に至ったケースもあります。

知的障害者の中には言葉を聞いて理解することは難しいけれど、文字や文章なら理解できる方がいます。返事はできないけれど、メモが取れる人もいます。様々な方がいらっしゃいますので、障害特性を理解するのが一番の定着だと思います。

【秦】発達障害者が職場に定着し成長することを、私の知人は「インストールに工夫と時間が必要。適切なインストールが出来れば、その後は問題ない」と表現しています。おそらくこれは、見極めや訓練、本人の反応とかを見てのことだと思いますが、発達障害者はもっと色々な職種に対応できるのでしょうか。

【鈴木】コミュニケーションを必要とする営業や接客には向かない人が多いと思います。しかし、それ以外の仕事ならば出来る可能性があると思います。発達障害者、特に自閉症スペクタクルの方は、新しい物事への適応力が弱い方が多いですね。はじめの1・2週間が大切で、その時に視覚化し上手に情報を伝え、過度にコミュニケーションを取らずにその人に時間を与えれば、「インストール」が出来て、きれいにスタートできます。

【秦】限られた人員のなかで最大限の効果をあげようとする企業に、社会経験の少ない障害者を受け入れる負担感はあると思います。企業は障害者雇用に向き合う事を了解しながらも、実際雇用して育成するとなると負担感はあると思います。社内の意識改革、社内コンセンサスの取り方等ご紹介いただければと思います。

【湯田】東京の最低賃金は821円です。（障害者雇用という）難しい事をするのなら、パートでいいではないかとグループ会社に言われます。そこで私は現場に入って実習をさせてもらい、この程度してください、あるいはパートの方を二人担当者として付けてください、と具体的に指示します。すると、さほど負担感がなくなりました。

それから障害者を雇用すると助成金が支給される場合がありますが、会社にとってはこれが利益になるケースもあります。地域のお客様から「あの会社は優良だ」と言われることで、少しずつ業績もよくなり、雇用が増える会社もあります。

【秦】岩切さん、トップダウンがいいのか会社内でモデルを育てながら、社内理解を広めていくのがよいのか。トップダウンはやはり影響力がありますよね。

【岩切】東芝はまさしくトップダウンです。障害者雇用納付金を納める会社ではなく、社会的責任を果たそうということです。けれども各職場を見ると、抵抗感がある場合もあります。30人と30人の会社が合併し、ようやく56人以上の規模になったグループ会社だと、今まで指摘されなかったのに「雇用しないといけないの？」という反応が返ってきます。ただし、どの会社もエクスキューズ（理由や言い訳、特殊事情）はあります。エクスキューズのない会社などありません。そうなると強制力を働かせながら、並行して先行するグループ企業の雇用事例を見せるのが大切です。東芝の場合、聴覚障害が多いのですが、中には役職者が出てきていて、聴覚障害者の憧れになっています。そうした事例を一つでも多く作ることが、私たちの使命だと思います。

【秦】岳尾さんアルペンは企業名公表という厳しい状況からスタートされ、トップダウンでこられたということですね。何が一番会社にとって良かったのでしょうか。

【岳尾】今は下からのボトムアップで雇用が広がっています。各店長やマネージャーに「とにかく１回実習を引受けてくれ」とお願いします。現場は神経質になっていますので支援者には一緒に過ごしてくださいとお願いします。大沢の講演にありましたが、最終的には「普通だね」という評価になり、雇用に結びつきました。

【秦】障害の開示、オープン・クローズの問題はいかがですか。

【岩切】社内の障害者にインタビューした時に「会社が欲しいのは私たちではなく私たちの障害者手帳だ」と言われたことがあります。これはとてもショックな一言でした。障害者からみれば、自分たちが一人の労働者として扱われていない感覚を持っていたのです。障害を開示いただく以上は、その人の能力を最大限発揮できる環境を作ることが、私たちの仕事だと考えています。

【湯田】面接に来た方に、なぜグループ会社ではなく（特例子会社である）わが社を希望するのか聞いたことがあります。発達障害の方でしたが「これ以上仕事が増えると私は耐えられなくなります。今までクローズで就職してきましたが、今度は障害を開示してきちんと理解してもらいたい」とのことでした。障害を開示しないで働くという方法も選択肢としてあると思いますが、クローズのリスクも承知しなければなりません。適切な雇用管理という点ではオープンのほうがよいと思います。

【秦】鈴木さん、親の立場から見れば、子供の持つ障害をオープンにすると、採用で不利益に働くのではないかという不安感があると思うのですが、いかがですか。

【鈴木】私は子供の障害をオープンにしていいと思っています。診断前も診断後も彼は彼で変わりありませんから、恥ずかしがる必要はない

し堂々としていて欲しいと思います。発達障害の場合、白黒つけることが好きな方が多くて、リスクを説明し、取扱説明書のように周囲に伝えると、すっきりする方が圧倒的に多いみたいです。

【秦】時間が迫ってきました。最後に一言ずつお願いします。

【岡野】障害者をどのように職場に定着させるか真剣に考えている企業が増えてきたと思います。障害者雇用の進め方、上司への説明、社内コンセンサスの取り方について教えて欲しいというニーズがたくさんあります。企業にはぜひ就労支援機関を利用していただきたいと思います。一方､支援者側は企業の考えを十分理解し、企業固有の考え方も尊重して互いにＷＩＮ－ＷＩＮの関係を築くことができる支援を続けたいと思います。

【岳尾】よく支援者の方から「この方はいい方で頑張り屋です」という説明を受けます。でも企業が聞きたいのは、何が出来き、何が出来ないのか、配慮点は何かということです。ここさえ明確になれば、フィットする仕事は必ずあると思います。

【鈴木】企業の負担を軽減するためには、企業内のシステム化が必要です。たとえば人事考課の中にインセンティブや動機づけが必要だと思います。

また発達障害に関する受売りですが、発達障害者を受入れる時は、人間の定義を広げる方が理解しやすいと思います｡外国人と接するとき、日本人とは違う習慣や文化を持っていると覚悟して接しますよね。同じように定義を広げるのです。発達障害の当事者が話していたことですが、「私たちは固体であなた方は液体です。固体は液体ほどには環境に適応できません。その差を理解してください」とのことでした。

【湯田】特例子会社は企業なので利益を出さなければなりません。今後もそうした目線で社員がよりよい生活をおくれるようにしたいと思います。現状でよいことはなく、もっと事業を拡大したいと思っています。けれども、当社が雇用できる障害者の数には限りがあります。たとえば30人採用できるわけではありません。それならば他の企業に採用していただける人を企業目線で育成していきたいと思っています。

【岩切】障害者と健常者の違いは何でしょうか。健常者も出来ないことがあり、境界線はあいまいです。誰しも高齢者になれば耳が遠くなり、目が悪くなります。体も動かなくなります。障害者と線引きをしないことが必要だと思います。本来、属性で分けることはしたくないのですが、今は過度期ですので障害者雇用を進めさせて頂いています。

【秦】時間がまいりました。会場とも議論しながら進めることが出来ればよかったのですが、時間の制限もありここにきてしまいました。改めて、障害雇用を進める時、法律があるから行うのも事実ですが、個人を見ながら一人ひとりに向き合い最適な仕事を用意する。この事が本人の成長と定着につながるのではないでしょうか。それではシンポジウムをこの辺で終わらせていただきます。ありがとうございました。

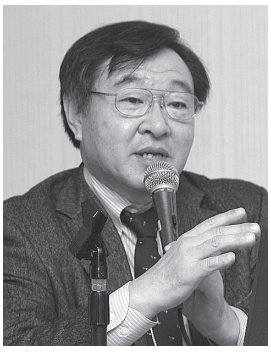
ワークショップⅠ（要旨）

学校教育から就労への円滑な移行を考える

コーディネーター：独立行政法人国立特別支援教育総合研究所教育支援部　総括研究員　原田　公人
コメンテーター：株式会社いなげやウィング　管理運営部長　石川　誠
東京都立あきる野学園　主幹教諭　菊地　直樹
千葉労働局職業安定部職業対策課　地方障害者雇用担当官　寶澤　義行
障害者就業・生活支援センターＣＳＡ　所長　西野　隆弘

【原田】国立特別支援教育総合研究所は、主として文部科学省の特別支援教育課が管轄する業務に関連した組織で、さまざまな障害の基礎的・実践的な研究を進めているところです。路指導、職業教育に関して主に特別支援学校と連携をとっています。

今日は、学校教育における就労をテーマに、特別支援学校、それにかかわる行政、雇用する企業の立場から、４名のコメンテーターと情報交換しながら、知的障害を中心に現状と課題について検討していきたいと思います。



原田　公人　氏

障害のある子供や生徒にとって学校教育というステージは大変大事な時期ですが、大きな区切りである就労移行においては、学校だけでは完結しないさまざまな問題があります。このワークショップが円滑な就労移行を進めていくための一つのきっかけになればと考えています。

それでは、はじめに自己紹介をお願いします。

【石川】いなげやウィングは、１都３県にスーパーマーケットを展開している株式会社いなげやが今年の10月に設立した特例子会社で、私は管理運営、事業推進を担当しています。今日は、特別支援学校の皆さん方との10年間の取り組みについて発表します。

【菊地】東京都立あきる野学園は、小・中・高、肢体不自由部門、知的障害部門がある、地域に根差した特別支援学校で、生徒数は255名ほどです。就労支援の取り組み、連携等について報告します。

【寶澤】千葉労働局の県内のハローワークを統括している部門で障害者雇用を担当しています。行政の立場から特別支援学校へ支援している基盤整備事業についての取組み状況を報告します。

【西野】あげお福祉会は埼玉県上尾市にあります。主に精神障害者を支援する施設で、2008年から就業・生活支援センターの事業を受けることになりました。よろしくお願いします。

【原田】ありがとうございました。では、石川さんからご発表をお願いします。

【石川】いなげやは、創業110周年を迎えました。1998年に知的障害者雇用の義務化が始まり、

2000年４月に知的障害の方をベーカリー部門のパートナー社員として雇用したのが特別支援学校との最初のつながりです。現在、障害者全体の雇用数は132名で、知的障害59名のうち特別支援学校卒は50名います。

石川　誠　氏

いなげやでは、週３日以上、14時間以上の就業であれば、パートナー社員として雇用しており、知的障害59名のうち57名がスーパーマーケット各店舗の食品部門、雑貨部門、あるいはベーカリー部門等でパートナー社員として働いていて、短時間から始めて徐々にステップアップしていくような形で就労を進めてきました。

今後は特例子会社いなげやウィングの設立によって、新しい事業を創出することで障害者雇用率４％を目標にしていきます。さらに踏み込んだ障害者雇用を進めていくために、これまで採用できなかった重度障害者や重複障害者にも門戸を開きチャンスを広げたいと考えています。

いなげやウィングの事業化の第１ステップとしては、店舗支援事業と販売支援事業の２本柱があります。店舗支援事業の荷出し事業は、早朝の時間帯ということもあってトレーニングや集合研修を積み重ねてスタートしましたが、支援者の方にも一生懸命やっていただいたおかげで順調に推移しています。第２ステップ、第３ステップでは、いなげや本社の事務やリサイクル事業等も予定しています。

今後４年間の採用計画では新規に110名を雇用していきますが、来年度特別支援学校からは18名の入社を予定しています。特別支援学校との取組みとしては、２～３週間の店舗実習や保護者の方も含めた店舗見学の受け入れがあります。先生のための初任者研修を実施したり、学校運営連絡協議会にも参加しています。また、東京都の教育委員会からの委託を受けて、就労支援アドバイザー事業を行っています。目的は卒業後の満足度、定着率を向上させることで、就労先の資源マップ、働いている様子、どのような仕事があるのかといったビデオを作ったり、ハローワークと連携して新たな企業開拓を進めたり、職業に関する授業をしたりしています。

もう一つ、羽村特別支援学校の作業学習アドバイザーとして、作業学習の改善についてのガイダンスを年８回ほど開催しています。作業学習は就労場面において直近のステップですから、時間厳守、身だしなみなど就労先の職場環境をイメージして行います。学習班リーダーの先生にはかなりシビアな指摘もしますが、それをきちんと受け止めて今後の学習に活かしていただきたいという意味でも、やり取りは具体的にしています。生徒には、自主的に質問できるような雰囲気づくりに努めています。こうした取り組みを続けていく中で、ここ３年間で入社した22名のうち､辞めた方は１名だけですから、定着率は非常に高いと言えます。

今後の課題としては、さらなる連携を目指しています。東京都では、窓口になる特別支援学校に情報を提供し、その窓口から都内の全特別支援学校に情報が行くような形や、窓口の学校が各学校の実習希望を集約して企業に依頼する形ができているのですが、近隣の神奈川県、埼玉県、千葉県とも連携してこのような情報の流れをつくっていけたらと思っています。

新規事業においても、特例子会社のメリットを活かして重度障害や重複障害の方の採用を行いながら、目標の雇用率を達成したいと考えています。就労後の満足度や定着率の向上を図っていくことで、特例子会社を設立してよかったと言っていただけるよう進めていきたいと思っています。

【原田】ありがとうございました。企業として積極的な受け入れをしていること、また逆に、

企業から情報提供やアドバイスをしているという特別支援学校との連携についてのお話でした。

次に、あきる野学園の菊地先生お願いします。【菊地】障害者が企業就労を目指すには、学校、本人、保護者がまず企業のことをよく知ること、企業が障害者の理解を図ることが大事で、その折り合いについて時間をかけてしっかり取り組んでいくことがとても大切なことだと思います。学校が企業を知るためには、やはり企業からアドバイスをいただくのが一番ではないかと思っていますので、その取り組みを中心に報告したいと思います。

菊地　直樹　氏

教員が企業を知るために必要なことは、まず企業の声を聞くことです。アドバイスを受けて授業を改善すること、現場実習を通して実際の企業を体験することだと思います。セミナーや学習会での企業の方のお話では、「障害者雇用は決して社会貢献ではなく戦力として考えているので、雇用を継続していくにはやはり本人の意欲が大事である。そのためにはコミュニケーションの部分をしっかりと育ててきてほしい。」という要望があることを知りました。

作業学習の一環で、文化祭で食品加工班がピザの販売をした時、飲食店の店長さんに協力をいただきました。その時、「目標数は販売時間内に来場する人数を把握してつくるように」、「お客様の注文に応じてスピーディーに出せるように、ラインや分業の管理をしっかりするように」、というアドバイスをいただきました。混雑時に対応するためには、教員の配置や作業のレイアウトを工夫することが必要です。また、自分たちのペースでやるのではなく臨機応変に対応しなくてはならないので、自然にコミュニケーションが生まれることが分かりました。教員の中には生徒たちが不安になるようなことはしないほうがいいという意識もあるのですが、社会に出るためにはあえてチャンレンジすることも必要だということに気づいたのです。

そのほか、企業のアドバイザーによる検定があり、清掃検定や喫茶検定などいろいろな資格取得に取り組んでいます。アドバイザーのお墨付きをいただくことによって自信をつけて地域に出ていくことができます。

インターンシップの活用としては、1、2年のときにはいろいろな仕事に関心を持つという目的で、教員が付き添って一日体験を実施しています。事前に教員が会社に出向いてどういう仕事をするかという説明を受けたり、生徒と一緒に体験することによって、教員が会社のことを知る良い機会になっていると思います。2年では実際に会社に所属して体験する中で仕事の理解を深めていきます。1、2年の体験を経て、3年では進路を決める実習を行っています。

これらの取り組みは、会社側にとっても障害者理解を深める良い機会になっているようです。1年生の一日体験では、教員が付き添っているので気軽に障害者と出会う場面が設定できると思います。2年生の体験実習では、「できそうな仕事を集めて、切り出しをしてみよう」とか、「実際にやってみるとこんなことやあんなこともできるのだから、それなら1年間このような仕事を任せてみよう」と、雇用管理を考えていただく機会にもなっていると考えています。

その他にも、企業の方に特別支援学校の生徒を理解していただくために、働く様子のビデオを作って、職場開拓のときなどに利用しています。視覚的に伝えると企業の方はとても安心されるようです。就業の面では、個々に応じた分かりやすい職務や場所の配置を提案しています。特にコミュニケーション面で苦手な部分については具体的に伝えていくようにしています。

また、在学中の実習ではうまくいったとしても、就職した後にいろいろと問題が出てくることもありますので、支援者が集まって支援会議を行っています。学校では先生からほめられたり、常に目標を確認し合うことができますが、実際に就職してみると目標を見失ったり、意欲がなくなったりしてしまいがちですので、定期的に確認し合うことがとても有効で、それがモチベーションの維持にもつながります。また、仕事だけでなく生活面においても、問題を共有して目標を持っていくことが大事だと思います。

【原田】ありがとうございました。特別支援学校の取り組みとして、作業学習やインターンシップ等の制度活用を通して就労支援をしているというお話でした。

続いて、千葉労働局の寶澤さんお願いします。

【寶澤】まず、千葉労働局管内の概況ですが、ハローワーク11所、出張所２所の体制で職業相談、紹介、障害者雇用率達成指導等の業務を行っています。昨年度の障害者の就職件数は1,373件で、一般の雇用情勢が悪化する中で前年度比1.7％増になったとはいえ、全国実雇用率の平均には達しておらず、都道府県別に見ても下から数えて10番以内のところに入っている状況です。特別支援学校は、高等部が34校あり、21年度の卒業生は約650名、就職率は25％でした。就業・生活支援センターは、今年３センター増えて11センター設置されていて、来年度には16センターに増やすように調整している状況です。

寶澤　義行　氏

障害者就労援基盤整備事業は、福祉から一般雇用への移行を促進するために、一般雇用に関する知識、理解、就労支援のノウハウ等を効果的に活用するという目的で行っている事業ですが、学校から一般雇用への流れを強化することも重要であることから、平成19年度から特別支援学校に対して就労支援セミナー、職場実習のための事業所面接会、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの派遣などを実施していますので、具体的な内容を報告したいと思います。

就労支援セミナーは、障害者雇用の実績がある企業関係者の知識・経験等を活用して、生徒や保護者に対して、一般雇用、就労支援に関する理解を深めるために、各ハローワークと管内の特別支援学校が連携して実施しています。主な内容は、特例子会社で働く卒業生から企業で働く障害者の状況や職場環境などについて話してもらったり、企業担当者から生活習慣の確立についての講義をしていただいたりしています。就業・生活支援センターの担当者から卒業後の就労支援について説明したり、ハローワークの利用方法や支援制度について具体的に案内して、求人検索機の実演会も開催しています。

職場実習のための事業所面接会は、生徒数の増加に伴って実習先を増やさなければいけないという状況の中で、実習先を見つけるきっかけの一つとして行っています。事業所には、ただ実習のためだけに声をかけても数多く集まらないので、雇用率達成指導を兼ねた求人開拓の場として参加を呼びかけています。

事業所見学会は、主に２年生の就職希望者を対象に、一般雇用についての具体的理解、就職への動機付けを目的に、ハローワークが主体で実施しています。１日に２～４事業所を見学します。昨年は４回実施して、生徒45名、保護者44名、教員15名が参加しました。

障害者就労支援アドバイザーについての活動ですが、一般雇用の理解の促進、特別支援学校の就労支援強化の働きかけを目的に、就業・生活支援センターの職員６名、特例子会社の就労支援担当者２名に委嘱登録をお願いしています。昨年度、特別支援学校に対しては20回派遣しています。教職員に対する主なアドバイスは、あいさつ、返事、作業態度など、基本的な労働

習慣の確立に向けた指導に関する助言、就職後の継続的なフォローアップに関する助言、現実の企業の話、ジョブコーチ支援に対しての具体的な取り組み方法、一般的なビジネスマナーなどです。生徒に対しては、企業が求める人材や雇用事例についてスライドを使って説明したり、家族に対しては、自信を持って社会に送り出せるよう、会社という集団生活をする上での生活リズムが自然にできるような習慣を身につけることについて話していただきます。

今年から、就業・生活支援センター11所の中で連絡協議会を発足しています。千葉県の学校では卒業後3年間くらいを定着期間として指導しているようですが、センターがいかにそこの部分を支援できるかということが課題の一つで、在学中から顔合わせできるような機会を設けていくことが必要だと考えています。

【原田】ありがとうございました。平成19年度に新たに始まった事業について紹介していただきました。平成19年というと、いわゆる特殊教育から特別支援に変わった時期で、厚生労働省と文部科学省が連携して事業を行うことが法的に打ち出されています。寶澤さんに質問しますが、この事業はこれからずっと続くのか、あるいは期限があるのか教えてください。

【寶澤】ずっと続くかどうか答えられませんが、この事業には期限は定められていません。

【原田】ありがとうございました。卒業後の移行支援については、就業・生活支援センターとの連携がとても重要だということが示唆されましたが､次に具体的なお話が聞けると思います。では、西野さん、よろしくお願いします。

【西野】就業・生活支援センターは障害者雇用促進法に基づいたセンターで、全国の障害福祉圏域ごとに1ヶ所ずつ作っています。ハローワークと違って職業斡旋はしませんが、どんな仕事に向いているのか、今働ける状態なのかを相談しながら、その方にとって何が良い支援なのかを考えて就職や福祉施設につないだり、就職したあとの定着支援などもします。ハローワークの手の届かないところをカバーする、いわゆる何でも屋さんみたいなものです。

埼玉県は、市町村型の障害者就労支援センターが設置されていて、当センターは上尾市の就労支援センターと平行して運営しています。北本市、鴻巣市、伊奈町、上尾市の400人を超える登録者がいますが、一つの企業に複数の就労支援センターが出入りしている場合があるので、他市のセンターの登録者についても顔が見える関係づくりを意識しています。この辺の連携が大切だと感じています。

西野　隆弘　氏

このような就労支援センターとの連携の中で、県が音頭をとって会議を開いているのですが、平成20年から特別支援学校の先生方も参加されるようになりました。今まで学校の先生が抱えていた定着支援の問題について、就労支援センターと共有できるということを認識していただける機会になりました。

そのような中で、定着支援に関する課題も増えています。県内で平成20年から就職率100％を目指す特別支援学校が2校できた影響で、今までなら普通校の入学を考えていた方が、障害者手帳を取得して特別支援学校から就職先を探すという事情があるのではないかと思います。そのような考え方で特別支援学校を希望するご家族というのは、就職にしか目が向かず、福祉施設に対する拒否感があって利用に関する情報を持っていない傾向があるので、こういった情報をどのように伝えるかということが課題だと思っています。

作業面に関しては良好であっても、生活面の支援や仕事に向き合う姿勢がなければ定着はできません。単に就職すればいいとか、就職することが全てということではなく、人生の中で

様々な経験を積んでいけるような支援が必要なのではないかと感じています。

【原田】ありがとうございました。４人のコメンテーターの発表が終わったところで、フロアの皆さんから質問あるいは意見がありましたらお願いします。

【参加者１】仙台市の就労支援センターに勤務しているのですが、宮城県内では特別支援学校の定員が足りず普通校に入るケースが多いという話をよく聞きます。そこで、いなげやウィングの石川さんにお尋ねします。先ほどのお話の中で知的障害59名の方が就労していて、そのうち50名は特別支援学校卒の方だということでしたが、残りの９名はどういった経路で就労したのか聞かせてください。

【石川】９名の方はすべて中途採用で就労支援施設、就労移行支援事業所、ハローワークなどを通じて就労しました。今わかる範囲では、職業センターで職業上の知的障害者の判定を受けた方が３名、普通校から他社に入社した後に転職という形で中途採用した方が４名です。

【原田】他にありますか。

【参加者２】私が勤務しているリハビリテーションセンターでは、特別支援学校卒業後、もう一度生活を立て直して、一人の人として自立していくことを経験してから就職を目指す場があってもいいのではないかということで、「ヤングコース」を設けています。特別支援学校としては、卒業してすぐ就職することを目指しているのか、むしろ何か中間的な支援があったほうがいいと考えているのか。また、企業としては、特別支援学校からのストレートな連携で雇用することを求めているのか、もう少し違うルートも考えているのか教えてください。

【菊地】一人ひとり進路の決め方は違うので一概に言えませんが、今までは福祉施設に入所するとなかなかそこから就労できないイメージがありました。ただ、今はいろいろな形態の就労支援機関もあるので、選択肢が増えたことを情報提供するようにしています。実際に今、内々定をいただいたけれどもすぐ就職したほうが良いかどうか悩んでいる生徒がいて、これからどうしていくかということを話し合っているところです。そのように少しずつ多様な考え方ができるようになってきています。

【石川】特別支援学校からの新卒採用、就労移行支援事業所や就労支援センターを経てからの中途採用、当社では２ＷＡＹ（ツーウェイ）方式と呼んでいますが、それぞれの事業に応じて役割を担っていただける方であればルートにはこだわっていません。また、重度や重複障害など、今までなかなか採用できなかった方の雇用も、この２ＷＡＹ方式で進めていきたいというのが、いなげやウィングの考え方です。

【原田】国立特別支援教育総合研究所でも、特別支援学校卒業後の支援は大きな課題だと捉えています。３年前、全国の特別支援学校を対象に調査した結果では、卒業後の支援について校内体制がなかなかとれないという現実がありました。卒業後３年を目途に支援するといっても、誰がどのような体制で行うのか不明だったり、人事異動によって担当者が目まぐるしく変わってしまうということが課題としてありました。

欧米の例では、卒業後２年以内を目途に、集中的にトレーニングして資格を取得し、社会に出るためにスキルを身につけてから就職するというところもあります。求めているのは、就職率を上げることよりも離職率を減らすことです。

また、生活態度やあいさつなどは社会に出るときの基本ですから、やはり小学部の段階から家庭でできるしつけが大切で、親御さんの協力が必要だということについて、高等部から小学部・中学部に対してどのように理解を求めていくかということも課題になっているようです。就労支援は単に高等部だけの問題ではなく、小学部のうちから捉えていくことが必要になっていると感じています。ほかに質問はありますか。

【参加者３】高齢・障害者雇用支援機構の職員です。卒業後すぐに就職する以外の選択肢として、例えば、技術を身につけるという部分であ

れば、障害者職業能力開発校を経由するという選択肢もあると思います。今までのお話の中で感じたことは、親御さんや学校の意向も大切ですが、まずご本人の意向がどこにあるのかがとても大切だと思います。情報を提供していく中でうまく選択できるような形を整えていくことが大事だと思います。そのあたりの意識づけに関して、どのように取り組んでいるのかお伺いします。

【菊地】本校では、「職業」という授業で、実習や学校生活を振り返って自分を見直す作業をしています。体験した仕事や職場環境について、「立ち仕事だった」、「座り仕事だった」、「こういう人がいた」、「静かなところだった」などと細かく分類したうえで、「人と接するところが楽しかった」、「物を売るのが楽しかった」、「集中できる環境が良かった」というような感想を書き込んでいきます。学校生活についても「みんなで演奏することが楽しかったということは、人と協力することが好きなんだな」というように、具体的に振り返るようにします。それを積み重ねてファイルしておくことによって、本人の意向を知る一つの手段となっています。

ただ、本人がする評価と、会社や学校がする評価に乖離があるときには、本人の意向を大事にしながら、少しほかの要因も受け入れてもらえるような指導をしている現状もあります。

【西野】施設を利用するのも会社選びと一緒で、やはり見学、実習をしないと分からないこともありますので、まず使っていただくことが大切だと思います。

失礼かもしれませんが、就職希望者が多い場合に、学校では少ない選択肢の中に誰をあてはめるかというパズルをしているようなところがあるように思います。就労支援センターでは長い時間をかけて、その間施設を利用しながら無理のない就職先を一緒に探すことができるので、本人や親御さんにきちんと説明すれば選択肢が広がることになります。一番良くないことは、少ない選択肢を取り合うことだと思います。

【原田】ほかにありますか。

【参加者４】茨城県の養護学校で進路指導を担当しています。知的障害者の場合、自己理解や障害受容についてどのように捉えればいいのか困っています。特に、軽度の方の場合、実習へ行ってもどこが障害者なのかと理解されなかったり、就職はできたけれども障害があることは隠したいとか、すぐにまた就職できると思って辞めてしまうといった事例も目にしています。菊地先生の学校ではどのように取り組まれているのかお伺いできればと思います。

【菊地】具体的な目標を立てて、それを達成したかどうかを継続的に追っていくことが大切ではないでしょうか。軽度の方の場合は、目標を決めてできなければそれでおしまいではなく、やはり何回も目標を立て直して、足下をしっかり固めていく支援をしていくことが大事だと思います。ただ、軽度の方は自分はこうしたいという意思を持っていて、それはつぶしてはいけないので、夢を大事にしながら実態も知っていくことが大事だと思っています。

もう一つ、職場実習が終わったあとに、苦手だったこと、大変だったこと、困ったことなどを生徒同士で話すようにしていて、「注意力が続かないときには、ストレッチしたりトイレに行って水を飲むといいよ」、というようなやり取りをします。教師が言うと反発する年ごろなので、友達同士で話し合いながら自分たちで決めていくことも大事なことだと感じています。

【原田】もう一人か二人、質問をお願いします。

【参加者５】ＮＰＯ法人に所属しています。就業・生活支援センターについての今後の課題について、センターだけではなかなか全ての支援はできないというようなお話がありました。例えば、職員の数を増やすとか、専門に請け負うようなところがあればいいのではないかとか、何か良い方法やアイデアがあれば伺いたいと思います。

【西野】ジョブコーチ制度を活用したり、就労移行支援施設を利用して、そこから就職した方は、ジョブコーチやその施設の職員に相談しやすいですよね。継続できれば一番いいけれども、離職したときに、就労移行支援施設を利用する

かしないかでその後の支援、次の打つ手も変わってくるところもあるのではないでしょうか。

一方、精神障害の方の相談がものすごく増えていて、行き場がないという現状もあります。今まで知的障害の方を中心に受け入れてきた施設も、精神障害や発達障害の方を受け入れていただけると、そこでネットワークが広がって情報が共有できると思います。

現在、どのようにしたらいいのか、いろいろと検討しているところです。

【原田】ありがとうございます。では最後の質問ということでお願いします。

【参加者６】障害者職業センターのカウンセラーです。特別支援学校では、卒業後３年間を目途に定着支援を行っていますが、例えば、３年経過後に困ったことがあった場合、会社側としてはどこに支援を求めればよいのか、という問題があります。学校に電話１本かければ済むこともあると思うのですが、３年たってしまうと本人と学校、会社と学校の間に距離感が生まれてしまうということもあります。３年経過後においても企業をどうフォローしていくかという部分について、菊地先生と石川さんにお聞きしたいと思います。

【菊地】３年で支援を打ち切るのではなく、何かあったときに連携がとれるようなネットワークを作るための３年と考えていますので、何年もたったけれど、学校の先生に来てほしいということであれば行くと思います。いつまでも学校をふるさとのように思っていてもらえたら嬉しいです。先生が異動してしまったとしても、本人でも会社の方でも、どこかのネットワークに電話をかけてくれれば、そこからいろいろなところにつながるようなルートができればいいと思っています。

【石川】３年であれ５年であれ10年であれ、いずれにせよ、就労後にいろいろな課題や問題が出てくるのは当然のことで、それを解決するのは受け入れた企業の責任だと思っています。ただし、本人がＳＯＳを発する先は、就職先の所属長や同僚というよりは、お世話になった先生方や、支援してくれた就労支援センターだったりするので、そのＳＯＳを受けた方たちが、必ず私どものほうに連絡をいただけるような連携がとれていることが大切だと思っています。

昨年入社した方に問題が起きた時、学校に報告したらすぐに対応していただいて解決を図ることができました。本当に有り難いと思っています。異動があった場合でも、私どもはそのときに担任だった先生のところまで、必ず追いかけていきます。学校での様子はどうだったのか、どのような行動の特徴があったのか、どうすれば本人は気持ち良く仕事ができるか、ということについて情報交換します。それが今に活きています。ですから、いろいろな情報のソースをきちんとたどって問題解決を図っていくことが、私ども企業にとっての大切なスタンスなのです。かっこいい言い方ですが、そのように感じています。

【原田】ありがとうございました。残念ながら時間がきてしまいました。

職業に対する意識や意欲は、学校教育の中できちんと根付かせなければいけないし、親御さんの協力が必要であると感じています。今日は知的障害の方の就労がテーマでしたが、今、特別支援学校の高等部では、いわゆる発達障害の生徒が非常に増加しているという現実もあります。当然課題もまちまちで、一つにはくくれないと捉えることが重要です。

コメンテーターの方々にはまだまだお聞きしたいことがたくさんありますが、一つの結論として、移行期について数字目標を絞ることに問題があるのではないかと感じられたことが、今日私が学んだことです。いずれにしても学校だけで完結することは難しいので、やはり今、我々に必要なことは、さらに連携を深めて、支援の質を高めていかなければいけないということです。機会がありましたら、ぜひまた絞り込んだ情報交換をしたいと思います。

これでこのワークショップを終わりにします。ご協力ありがとうございました。

ワークショップⅡ（要旨）

発達障害者の雇用支援の課題

コーディネーター：障害者職業総合センター　主任研究員　望月　葉子
コメンテーター：東京海上ビジネスサポート株式会社大阪支社　支社長　内藤　哲
株式会社クレスコ人事部　副部長　細田　敦史
神奈川労働局職業安定部職業対策課　地方障害者雇用担当官　木村　啓子
愛知障害者職業センター　主任障害者職業カウンセラー　渡邊　典子

【望月】障害者手帳を取得した発達障害者は、法定雇用率制度や職業リハビリテーションの対象となります。手帳を取得できない場合、雇用率制度の対象にはなりませんが、職リハサービスの対象者として就職支援、定着支援が行われます。発達障害の診断がない方や開示を希望しない方は、一般の求職者としての支援が講じられています。

望月　葉子　氏

発達障害の課題はたくさん提起されています。例えば、成人になってから診断を受けようと思う場合、受入機関が少ない、障害者手帳の認定基準が地域によって違う、子供時代や成人期の状態変化について関係者理解が十分ではない、教育や職業リハビリテーション、福祉と職業リハビリテーションの連携づくりが十分ではない等々です。ご参加の皆様のお立場から見て濃淡はあるにしても、それぞれが皆様方の日常の問題と重なるのではないかと思います。成人の発達障害に対する診断体制が、十分整備されていない現状に加え、本人や保護者の方々、企業や社会の障害に対する理解、あるいは手帳制度に対する理解も十分ではなく、専門の支援を受けるまでには紆余曲折があります。しかし、諸々の事情がありながらも職リハサービスを利用する人は増えています。

障害者職業総合センターの研究では、医療機関やハローワーク、職リハ機関を対象に実態調査を実施しています。ハローワーク調査の結果は先ほどのポスター発表で報告したところですが、分析対象となった108所のハローワークのうち、専門援助部門で紹介就職に至った方の6割は精神障害者保健福祉手帳を取得しています。また、2割弱の方が療育手帳を取得して就職しています。一方、手帳を取得せずに就職している方も2割弱という状況です。

雇用援護制度の活用を選択して紹介就職に至る方の状況は明らかになりつつありますが、発達障害者支援法の対象者全体を把握し、企業や本人を対象に雇用実態調査や就業実態調査を企画するには、まだ機が熟していない状況です。

今年度、取りまとめを行うもう一つの研究テーマでは、企業が採用時に重視する条件として挙げるコミュニケーションやビジネスマナーが、発達障害者には苦手な領域であることから、

一般企業の新入社員の採用条件に関して実態調査を実施しているところです。これは、取りまとめを行っている最中ですが、一般企業でどのくらい発達障害と思われる方を把握しているのかお聞きした項目がありますので紹介します。この調査は、企業データベースからサンプリングした企業4,500社（特例子会社を除く）に調査票を送らせていただきました。回答いただいた602社のうち、発達障害を開示した従業員がいると回答した企業は９社でした。手帳を所持している場合が５社。手帳はないけれど障害を開示したという場合が４社です。こうした状況を見ると､実態把握は難しいと改めて感じます。一方、前年に特例子会社全社を対象に同様の調査を実施したのですが、こちらは105社から回答をいただき、37％の特例子会社で、発達障害のある社員を把握しているという回答をいただいています。やはり、まだ雇用事例を中心に分析を進めていく段階にあります。

どのような支援が必要なのかを検討する際には、発達障害のあらわれ方が極めて多様であることや、仕事の種類や環境の調整によって変わるところが大きい、あるいは、手帳の有無でも違ってきます。加えて、合理的配慮が成立する条件については、これから検討を進める段階にあります。極めて範囲の広い発達障害の支援について、様々な問題がありますが、ここでは企業における適応・定着の現状、就労支援の現状から見て、発達障害者雇用の最前線で起きていることに焦点を当てて議論をしたいと思います。

このワークショップでは、企業における雇用管理の基本的な考え方や雇用継続のための課題について、特例子会社の立場から東京海上ビジネスサポート株式会社の内藤さん、一般企業の立場から株式会社クレスコの細田さんにお話しいただきます。また、職業紹介、障害特性に配慮した環境整備、適応・定着支援の現状や課題について、職業安定行政の立場から神奈川労働局職業安定部職業対策課の木村さん、支援機関の立場から愛知障害者職業センターの渡邊さんにお話をいただきます。まず皆様から話題提供をいただき、その後、フロアを交えて企業や支援機関からみた現状と課題について議論したいと思います。では、内藤さんお願いします。

【内藤】東京海上ビジネスサポート大阪支社の内藤です。私どもの会社は東京海上グループを母体とする特例子会社で、損害保険会社を母体とする企業グループでは初の特例子会社です。平成22年１月に東京、名古屋、大阪を拠点に、東京海上ホールディングスが全額出資し設立されました。以前は東京海上日動キャリアサービスという人材派遣会社に事務支援チームがあり､そこで発達障害者29名を雇用していました。東京海上日動という損害保険会社とホールディングスという持ち株会社、ＴＣＳという人材派遣会社､ＴＭＢＳ（東京海上ビジネスサポート）という４社でグループ適用（厚生労働大臣の認可を受けた企業グループが実雇用率を通算できる制度を適用）した結果、６月１日現在2.02％という雇用率になっています。

内藤　哲　氏

平成22年９月１日現在の社員数はトライアル雇用者や出向者を含め87名です。発達及び知的障害者56名の内訳は、療育手帳所持者が34名、精神障害者保健福祉手帳所持者が22名です。また、男性43名、女性13名です。年齢層は18歳から39歳で、平均年齢は20代後半です。精神障害者保健福祉手帳所持者の方は全員、広汎性発達障害や高機能自閉症、注意欠陥多動性障害の診断があります。そのほか、身体障害者６名が指導員として業務に携わっています。

採用前に実習を２週間行いますが、確認するのは本人が「できること」「できないこと」を分かっているか、意思表示が明確にできるか、

指示を理解し従うことができるか、体力があるか、根気強く作業できるか、他者と共有する世界を受け入れられるか、家庭のバックアップが期待できるか等を観察しています。

トライアル雇用から採用時までで大事なのは、働く意欲があるかどうかです。ともすると支援機関や家庭から働くように言われて来る方もいるのですが、トライアル雇用ではこのあたりを確認します。それから、趣味や楽しみがあるか、気分転換ができるかも大事なポイントです。面談時に給料を何に使うか尋ねて、具体的な回答がある方は、経験上、働く意欲が強いと思います。計画的に休暇が取れることも大事です。

発達障害の方は多様で、療育環境も影響し、それぞれ異なる特性があります。発達障害の特徴として視覚に訴える情報提供が有効ですのでホワイトボードを活用しています。また、業務日誌を毎日書いてもらいます。月初めには前月の振返りと今月の目標を設定し面接をします。業務の指示は個人個人千差万別ですので、障害特性に合わせ手順説明を行っています。発達障害者を多数雇用する企業は少ないようで、支援機関の方も支援をどうすべきか模索中です。会社も支援機関とノウハウを蓄積したいと思います。

発達障害者の雇用を始めたきっかけですが、単純に身体障害者の雇用ができなかったからです。３年前、前身の東京海上日動キャリアサービス時代にハローワークや職業センターから「発達障害者は仕事ができますよ。まだ雇用している企業は少ないので、ねらい目かもしれません」とアドバイスをいただきました。当初、東京海上日動キャリアサービスの社内でも発達障害者の雇用に難色を示す意見がありました。けれども、職業センターから紹介いただいた一期生３名が優秀で、企業が想像していた以上に仕事ができました。我々が一番困るのは突然の休みなのですが、発達障害の方々は毎日まじめに出勤し責任感を持って業務に取り組んでいます。いわば「当てにできる人材」なのです。

私どもは発達障害者の雇用を開始しましたが、残念ながら他の企業での発達障害の受け入れはまだ少ない状況です。さらなる職場を提供するために、今日のような事例発表や実習の受け入れ、あるいは職場見学を通じて、発達障害者は仕事ができることを発信し、社会全体の雇用拡大へつなげたいと思っています。

さて、発達障害を雇用するうえでの課題ですが、企業ができる支援は勤務時間中に限られます。ところが問題が起きるのは勤務時間外や土日です。生活面でつまずき職業生活に支障が生じるのが実態です。採用時にはハローワークや職業センターから、ありのままに障害を開示していただくことが必要です。実習やトライアル雇用をすると、９割以上の方が定着しますが問題が起きる場合もあります。そうした場合、企業のできることは限られますので､地域の就業･生活支援センターや特別支援学校の支援が必要になります。生活支援やバックアップを支援者にお願いしています。今後も、スタートしたばかりの会社ですので、支援機関とも連携をとっていきたいと思います。

【望月】では、続いて、細田さんから話題提供をいただきます。

【細田】株式会社クレスコ人事部の細田です。当社はシステム開発の会社で、日常の一般向けシステムというより、企業様相手のインターネットを活用したシステム、銀行ＡＴＭ、小売業のＰＯＳシステム、携帯電話開発等を行っている会社です。社員数は約1,000名、グループ全体で1,300名程の会社です。

細田　敦史　氏

障害者雇用の概要ですが、重度障害の方も含め雇用率は1.85％、来週１人雇用するので、そ

の方を加えると２％を超える雇用率になります。エンジニアの採用が多い会社で企業側のシステムを構築しますので、お客様のところに常駐する仕事がほとんどです。スキルがあり業務に耐えられる障害者の方を採用するのが難しく、これまで雇用には苦労してきたところです。

発達障害者の雇用状況ですが、２年ほど前に１名採用し現在３年目に入っています。アスペルガー症候群で、手帳は精神障害者保健福祉手帳３級です。雇用時に障害開示があり、本人や職業センターの方を含めて、配属部署（これは我々人事部ですが）の社員に対して、アスペルガー症候群とは何か、障害特性をかなり詳細に説明いただきました。

発達障害者の雇用経緯ですが、ご本人に合う仕事を探すのではなく、職務にマッチングできる人材かどうかで判断しました。知的障害はありませんので、基本的な読み書きは問題ありません。ハローワーク主催の就職相談会でお会いしたときはとても緊張していて、採用は難しいと思ったのですが、いろいろ聞くと本人ならではのできることが分かったので、職務試行法（職業センターが実施する短期間の職業評価）を行いました。集中力が続かない、居眠り等の課題はありましたが、すべきことはしっかり行い、成果物のレベルが非常に高く、ＩＴスキルもありました。アスペルガー症候群を十分理解したわけではないのですが、３か月間のトライアル雇用に移行し、最終的に嘱託社員として採用し現在に至っています。一緒に働いてみると非常に優秀で、受入先の理解があれば働けると感じました。

さて受入れに際しては、まず１日のスケジュールを大枠で決めました。ルーチンワークの時間帯を決め、休憩時間も通常の１時間だけでなく、例えば15時には休憩を15分入れる形で慣れていただきました。それから、業務ノートを付けてもらいました。最初は手取り足取りですが、上手にできれば誉めながら確実に覚えてもらいました。何度も同じ事を聞くので、その場合「１回教えたよ」と安易に教えない工夫をしながら、また繰り返し間違う場合はその原因を探りながら、仕事をしてもらいました。

周囲の社員との関係は気を遣いました。配属先は私のいる人事部ですので、私が基本的に指示し人事部の社員も障害内容を理解しているのですが、人間ですからいろいろ問題が起こります。注意力散漫だとか相手や周囲に気を配らない発言、大きなくしゃみをしたりして、周囲は不快な思いをすることもあります。よく居眠りするので、それとなく注意します。すると目を覚まし集中力を高めて作業に取り組む、といった具合でした。最初は毎週面談をしました。作業の確認や社員への気遣いについて本人と話しをしました。たとえば、業務中にいきなりおならをします。「そんなことすると嫌われちゃうよ」と注意をし、今はなくなりました。

本人は採用業務に従事しています。新卒の採用業務でリクナビという媒体があります。応募者のエントリー状況を管理するシステムですが、ブログを掲載し、文章を書く作業です。今年に入ってからは、合否連絡を彼に任せ、1,000人以上の受験者に対して一人一人合否の理由をしっかり文章で書いています。文章を書く仕事は十分できますので、能力を活かす仕事を与えるよう工夫しています。

企業はコミュニケーションをとる中で障害特性を理解し、つき合う覚悟が必要だと思います。職場の仲間としてしっかり接することが大切ですし、これは実際にできることです。障害を理解することは大切ですが、腫れ物に触る態度は一切していません。

一方、企業に生活支援はできません。生活のリズムを乱しても就業時間外のことまで支援することはできません。配属部署以外の部署への啓発や雇用拡大も課題です。ハローワークや支援機関には、定期的かつ長期的な立場でのフォローをお願いしています。

【望月】お話いただいた２社は、採用形態も業態も違いますが、採用時に求めることや定着時の配慮等共通事項も多くありました。では続いて神奈川労働局の木村さん、お願いします。

【木村】神奈川労働局職業対策課で障害者雇用担当官をしている木村です。本日はハローワークにおける発達障害者雇用の支援について、現状と課題を障害者専門窓口における支援、一般職業相談窓口における支援、雇用指導と連携した支援の順に説明します。

ハローワークでは発達障害者の職業相談が急激に増えています。支援機関と連携しながら就職支援を行っていますが、障害者手帳の取得の有無によって、支援方法が変わります。障害者手帳を持たない方の就職支援の困難さを日々感じているところです。

木村　啓子　氏

現状、障害者手帳を所持する方は、本人も障害を受容し職業紹介時も、障害の特性を説明できるという点で、窓口職員もご本人も安心して職業紹介を進めることができます。ジョブコーチ支援制度やトライアル雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金など、援護制度によって企業の負担も軽減できますし、障害者雇用率にカウントできるメリットがあります。

発達障害は現状では専用の手帳がなく、療育手帳または精神障害者保健福祉手帳を取得することになります。特に精神障害の手帳をお持ちの場合、実は発達障害ですという説明が必要です。企業によっては、発達障害そのものをご存じない企業も多いので、ご理解いただくための説明が必要です。

一般職業相談窓口での支援ですが、離転職が多いとか、面接の不調が続く方は、ハローワークでは発達障害者にかかる専門的支援を行う就職チューターという専門の相談員がいて、個別相談を行っています。まだ、神奈川県内でも3か所のハローワークにしか配置されていませんが、相談件数は増えています。

発達障害が疑われる場合、発達障害者支援センターや関係機関と連携しながら、障害者手帳の取得を進めるケースがありますが、本人や家族の理解が得られないことがあります。障害者手帳を所持する方でも、障害の開示を希望しない方もいます。その場合、一般の相談窓口で相談しますが、障害の自覚がない方も多く、どのように課題をご本人に伝えるかが課題です。

企業訪問の際に職業センターや支援機関の職員と同行することがあります。発達障害者の特性を説明しながら、職域の開発を行い、ジョブコーチ制度の活用などで、作業時の指導の仕方やコミュニケーションの取り方など、支援機関からアドバイスをいただきます。企業にはより具体的な形で本人の特性、戦力となりうる部分や、雇用管理上の留意点を伝えています。

企業の理解は少しずつ進んでいますが、浸透にはまだ時間がかかりそうです。神奈川労働局では、昨日雇用率未達成企業を集めて、雇用促進セミナーを開催したのですが、約530社の企業に、発達障害者と精神障害者をテーマにセミナーを行いました。大学教授や職業センターに協力をいただき、発達障害者の特性に配慮したロールプレイを実施し、好評でした。こうした取組みを通して企業には理解を深めていただければと思います。受講者にアンケート調査をしたのですが、発達障害者雇用の可能性を聞いたところ、雇用可能または検討したいという前向きな意見を半数近くいただきました。今後に期待を持てると感じています。

発達障害者の雇用支援における課題ですが、いかに本人の障害受容を進めるかということだと思います。特性を活かせば、十分就労できる存在であることを本人も企業も気付いてほしいと思います。発達障害は十人十色の特性でさまざまなケースに、専門職員である相談員だけでなく、ハローワーク全体でどこまで対応できるか課題だと思っています。特に一般の職業相談窓口での対応の難しさを日々感じています。

【望月】企業での定着支援、企業への橋渡しを

するハローワークの課題とお話をいただきました。次に支援者の立場で愛知障害者職業センターの渡邊さんから発言をいただきます。

【渡邊】愛知障害者職業センターの渡邊です。支援者の立場から現状を紹介します。職業センターの発達障害者の利用は全国的に増加傾向にあり、平成19年度が1,939名、平成20年度は2,565人、平成21年度は3,152人という状況です。また今年度は昨年度を上回るペースで発達障害者の利用が増加しています。愛知障害者職業センターの利用者数も同じ傾向が見られます。

障害特性上の共通項はあっても、利用経緯、職歴の有無など個人差が大きく、不登校だったとか、社会生活の経験が不足している方も多く、就労後に失敗を重ね、最終的に職業センターの相談に至ったという方が増えています。発達障害という診断は受けていないけれども発達障害が疑われる方から、手帳取得済みの方まで様々です。２次障害としての抑うつ症状、パニック障害、適応障害等を抱えている方もいます。

渡邊　典子　氏

職業センターでは発達障害の方に対するワークシステム・サポートプログラムを実施しています。対象は発達障害者と確認できる方で、本人が就職を希望し、職業リハビリテーション計画において支援が必要であると判断される方となります。もちろん、支援はハローワークや発達障害者支援センターと連携しながら行います。ハローワークの力を借りて、受入先企業を開拓し、場合によってはジョブコーチ支援も提案しながら、就職支援、採用後のフォローアップを行います。カリキュラムは12週間が上限で技能体得の講座が８間程度、実践トレーニングとして企業で体験実習も行っています。

技能体得講座では問題解決、対人関係、リラクゼーション、作業マニュアル作成等の講座を選択できます。人によっては興味や関心のない講習もあるので、何が必要なのか相談しながら選択できるようにしています。技能体得講座で得た技能を実践するのは常設の模擬的就労場面になります。作業は事務系、現業系、共同作業の３タイプで、さまざまな作業を体験する中で、自分の興味のある仕事は何か、得意な仕事は何か、苦手な仕事は何かを整理し、適切な職業選択ができるようにします。事務系の作業を選んだけれど、支援中に現業系の作業も試してみたい、共同作業でどれぐらい周囲とやっていけるのか確認したいと、選択肢を広げて取り組んだ方もいます。

個別相談は職業上の課題について自己理解と、課題改善のための自発的取組みを促すことに主眼がおかれます。アセスメントシートに自らの特徴を整理し、職場を想定した場合、長所や会社に伝えたい点はどこか、作業適性は何か、求める求職条件は何かを整理しながら、自己理解を深めます。自分自身にマイナスイメージを持つ方が多いので、得意な部分を伸ばし、自信を付けるにはどうすればよいか、支援者は考えます。

自分自身の障害を理解すること、プラスは活かしマイナスはカバーする、最終的に自分で選択し実行に移すことを支援します。当然、不安も高じるので、いろいろな訴えが出ます。訴えへの対処も支援者は考えなければなりません。

就労支援においてオープン・クローズ（障害の開示・非開示）は大切な問題です。それぞれにメリットとデメリットがあるので、それを整理する作業が発生するわけですが、どういう働き方をするのか、迷いはどこかを一緒に考えることになります。個々の働き方に応じた支援の方策を検討するという点でも、この過程は大事になります。

自らができることを大事にし、できることを優先した支援を考えてはいきますが、支援者の役割を明示し、できること、できないことを伝

えることが必要です。就職に際しては、環境調整も必要ですが、すべて本人に合わせることは難しいので、どこが環境調整の限界か、受入先企業の状況も勘案しながら検討し、対策を練ります。関係者との信頼関係が必要ですし、職業センターも試行錯誤を繰り返しているのが現状です。皆様方の意見も踏まえ、議論を深めたいと思います。

【望月】まず企業の現状と課題に焦点を当てます。企業に適応し働き続けるために、内藤さんや細田さんに聞いておきたいことがあれば、会場から質問をいただきたいと思います。支援者の立場のお二人への質問は、後で頂戴したいと思います。

内藤さん、特例子会社ならではの定着支援に関する、具体的なエピソードはありますか。

【内藤】東京海上ビジネスサポートは発達障害者や知的障害者が56名いますが、特例子会社ならではといえば、指導員が５名に１名の割合でいることです。業務は指導員がメンバーに指示します。指導員は障害者職業生活相談員資格認定講習の修了者や、職業センターの発達障害や知的障害に関する講習を受講したり、ジョブコーチからノウハウをいただいています。勤務時間は９時30分から16時30分で、通常の会社より短い勤務時間になっています。作業に集中することと通勤に配慮しています。

この会社はもともと東京海上日動キャリアサービスだったのですが、新しい会社では就業規則や、給与規則を別に作りました。契約社員という待遇で事務所メンバーに入っているのですが、定年制社員、いわゆる正社員登用の道を作り、平成22年４月に日動キャリアサービス時代から勤務していた方２名が正社員に登用されています。

職場定着上の問題は普通の企業で生じる問題と同じです。ただし、発達障害の方固有の障害特性による問題がないわけではありません。対人関係の構築が苦手、職場の暗黙のルールが分からない、人に声をかけたりするタイミングが分からない、指導員に指示を仰ぐタイミングが分からない、空気が読めない等々です。しかし、業務上の問題よりも業務外の問題が悩みで、それが業務遂行上の障害にもなっています。名古屋、大阪、東京とそれぞれ特徴があり、名古屋、大阪は発達障害者が中心で、高学歴の方が多くいます。

【参加者１】静岡の福祉施設の職員です。業務外の問題とは具体的にはどのようなことですか。

【内藤】まずは家庭内のトラブルです。保護者の方とコミュニケーションが取れず、精神的に不安定になり、生活のリズムが乱れ、などです。また異性問題でのトラブルもあります。どこの職場でもあるのですが、職業生活に影響があり、クローズアップされるということです。

【参加者２】神奈川の就労移行支援事業所の職員です。実習からトライアル雇用に結び付かなかった事例を教えてください。

【内藤】今までの経験から言うと、数十名雇用していますが、大体９割以上は実習からトライアル雇用につながっています。トライアルに結び付かなかった例は、端的に言うとご本人の就労意欲がありませんでした。周囲から言われて来たけど、本当は働く気がないという事例でした。本人に働く意欲がない方は実習期間中に大体分かります。支援機関の方が、私どもの会社に合う方を紹介していただいていますので、実習、トライアル雇用から正式雇用まで、ほとんどの方が結び付いています。トライアル雇用から契約社員への移行も90％近くになるのですが、雇用に結び付かなかった方は、家庭内での保護者とのトラブルで精神的に不安定になった方と、不安が強く、「このまま会社に勤めるのは不安です休憩します」と固辞された方でした。

【望月】細田さん、一般企業で多数の発達障害者を受け入れるのは現時点で難しいというお話でしたが、支援体制や他の従業員の理解をもう少し詳しく教えていただけますか。

【細田】一般企業の多くは、人事部の人間は障害者雇用の必要性を理解していても、配属先の現場では障害者の受け入れや採用を理解してい

ないと思います。例えば、車椅子の方は対応の仕方も見当がつきますが、発達障害となると配属先での対応は期待できません。そうした職場にいきなり精神障害や発達障害の方を配置し、こうした特徴があるからよろしくと言っても、現場は混乱します。

発達障害の方を雇用して3年目に入りますが、それは配属先が人事部だったということが大きいと思います。人事は、障害者の雇用の意義や目的を理解していますし、アスペルガー症候群についてもある程度理解しています。その他の部署では、障害者をなぜ雇用するのかという説明からしなければなりませんでした。多くの企業がこうした現実を抱えています。企業の人事担当者が考えるのは、受入先をどう説得し理解を得るか、啓発するかということです。社内理解やコンセンサスが得られないために、発達障害に限らず障害者の雇用が進展しないのです。

【参加者3】保護者です。私は今年特別支援学校を卒業した娘がいて、トライアル雇用を経て就職し、現在も就労を継続しています。トライアル雇用の段階で本人の特性から検品作業に従事しているのですが、どうも現場の店長さんと相性が合わないようです。人事の方は採用に前向きだったのですが、実習やトライアル雇用中に娘と接した店長さんは、ＯＫを出してくれませんでした。その時感じたのは、うちの娘に限らず、店長さんには障害者を受け入れて、一緒に働く覚悟ができていないように見受けられたのです。細田さんの会社では、障害者担当になる方の意識や理解は当然として、会社全体の教育やレクチャーをするお考えはありますか。

【細田】啓発教育ですが、まだまだ進んでいません。いわゆる管理職以上を集めた幹部会が年２回あり、その場で職業センターの担当者の方に来ていただいて、障害者雇用の現実とクレスコの状況等を話していただいています。しかし、一般社員への啓発は正直何もできていないのが現状です。本来は全社員に研修をできればいいのですが、そこまで踏み込むことができないのが現状です。ただし、平成23年以降は障害者雇用の意義や現実の問題に関して、１ヶ月ごとに開催される各部の部会へ人事部が出向き、教育する計画を立てています。

【望月】ここで、職場定着に係る家庭の支援まで広げて考えたいと思います。職場に定着している方の中には、それまでには離転職や挫折等、いろいろな経験をされている方がいます。木村さん、渡邊さんへの質問も含めて、支援者側の視点に広げて論議を進めたいと思います。障害開示に抵抗感が強い方への支援の難しさという話がありましたが、木村さんいかがですか。

【木村】発達障害の方も手帳を取得すれば雇用が進むだろうという方がいますが、手帳取得を勧めることは大変デリケートな問題です。専門的な機関が関与すれば、本人の雇用の可能性が高まるとは予想しますが、なかなか最初の一言が言えません。こうした支援の方法もありますから手帳取得を考えてみてはどうですか、と話せばよいのですが･･･。

【渡邊】発達障害の方が職業センターにお越しいただくときには、ご自身の状態を認めて、ある意味、一つ乗り越えて相談にこられていると思います。ですからその勇気をしっかり認め、受け止めることからスタートしないといけないと思います。

【参加者4】当事者団体の代表ですが、相談機関が多くて分かりません。都道府県にはそれぞれ発達障害者支援センターがあり、職業センターとはどう連携しているのですか。

【木村】何度面接を受けても採用にならない、就職したけれども継続できない等の問題を抱え方が一般相談窓口で見受けられます。そうした場合、私たちが「発達障害者かもしれません」とは言えません。そこで専門機関、神奈川県ですと発達障害者支援センターや政令指定都市である横浜・川崎市、神奈川県等につなぎ、臨床心理士の方と相談いただき、場合によっては病院を紹介していただきます。

【渡邊】愛知県は県と名古屋市の２箇所に発達障害者支援センターが設置されています。職業

センターを利用いただく方の来所経路を調べると、支援センターの紹介というケースが相当数あります。

愛知障害者職業センターの場合は、就労支援としてさきほど紹介したプログラムを用意していますので、整理すべき課題がある方に利用していただいています。関係機関の方々が職業センターを紹介するのは、最終の見極めを経てのことと思っていますので、私たちもその視点で本人や関係機関の方々にフィードバックをし、必要な協力要請をしています。

【参加者４】例えば発達障害者支援センターに行けば､担当者が職業センターに同行してくれ、一緒に支援してくれるイメージを持っていたのですが、違うのですね。

【渡邊】ある日突然発達障害者支援センターから職業センターに支援が切り替わるということはありません。重なる部分があります。両センターの担当者が顔を合わせ、次のステップに向けてプランニングをしたりもします。職業センターのみが支援する場合、担当者が代わると、それまでの積み上げが崩れてしまうと捉える方もいるかもしれませんが、支援機関が役割分担して関わることにより、相互にカバーできていることもあります。

【望月】たくさんある支援機関の機能と役割分担、支援機関の利用方法、円滑な連携等、まだモデルを模索している状況が各地にあるか思います。発達障害者の場合、学校卒業後に福祉機関が関与する機会は少なく、本人、家族、支援機関も関わり方を模索していると思われます。一方、職場定着へ結び付けるためには、クリアしなければいけない課題も多いかと思います。支援の課題にはどのようなものがありますか。

【内藤】法律がある以上企業は1.8％の障害者雇用を達成しなければなりません。ＣＳＲ（企業の社会的責任）やコンプライアンス（法令遵守）の観点からも企業は障害者雇用に努めます。正確な統計はないのでしょうが文部科学省によると、発達障害が疑われる方は全体の６％ぐらいと推測されます。40人学級で言うと２人か３人です。すべての方が障害者手帳を取得する必要はないと思いますが、私どもの会社に来る方を見ると、20歳前後で、あるいは大学卒業を控え就職しようとしたけれども、どの面接でも落とされるとか、あるいは他の会社に勤務したけれど、離職せざるをえなかった方が多いです。なかには自分で調べて自分は発達障害じゃないかと職業センターに相談に行った方もいます。何らかの配慮が必要な場合は、手帳制度があるわけですから、支援機関に相談されて支援を受けるのがよいと思います。

企業は、障害者手帳を持つ方を障害者として雇用することになります。ただし、手帳を所持されているとしても、企業がサポートできるのは勤務時間内だけです。土日や生活の場の支援を支援機関に期待したいのですが、総じてそういう方は支援機関の関与がない方が多いので、企業としては支援機関に相談されたらいかがですかと発信している状況です。

【細田】障害者雇用に関わる担当者として思うのが、アスペルガー症候群と一括りにはできないということです。得意なものを発見し、それを活かせれば職場定着は可能と思います。今雇用している方は文章作成能力があります。ネット上にリクナビがありますのでクレスコを検索してください。ご本人が書いた「人事からのブログ」が見られます。とてもよい文章で非常に評価しています。障害があろうがなかろうが、得意不得意があるはずです。得意分野に目を向け、不得意分野はカバーしたいと思います。

【木村】発達障害の方すべてが手帳を取得する必要はないと思います。しかし雇用率達成指導をしていると、厳しい経済情勢の中、雇用率を達成できずに苦しんでいる企業の姿も多く見ます。そうしたとき、手帳を所持する発達障害の方がいれば紹介ができます。

不得意分野もあるけれど、戦力となる部分をたくさん持つ発達障害者を企業にご理解いただき、雇用を進めたいと思います。職業センターを始めたくさんの支援機関と連携しながらチーム支援をしています。

【望月】皆様から定着支援の難しさとともに考え方をお示しいただきました。トライアル雇用で働きぶりを見ていただくのも有効です。一方、ご本人は自分に必要な支援を了解し、それを伝えられることが大切だと思います。支援の必要性は人によって濃淡がありますが、ご本人の理解を進め、意思決定を支えることが重要だというところで、ワークショップを閉じさせていただきます。ありがとうございました。

ワークショップⅢ（要旨）

精神障害者の職場定着を進めるために

コーディネーター：障害者職業総合センター　主任研究員　相澤　欽一
コメンテーター：株式会社大場製作所　代表取締役／栗原市障害者就労支援センター　理事長　大場　俊孝
田園調布学園大学人間福祉学部社会福祉学科　教授　中川　正俊
府中公共職業安定所専門援助第二部門　統括職業指導官　清水　眞由美
厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課主任障害者雇用専門官　佐藤　珠己

【相澤】ハローワーク障害者相談窓口での精神障害者の紹介就職件数は、平成21年度10,929件でした。平成12年度の就職件数が1,614件ですから、この10年間で７倍近くになっています。新規求職登録件数も３万３千件を超え、ハローワークが精神障害者の就職に関する身近で重要な支援機関になっていることがうかがわれますが、ハローワーク障害者相談窓口から就職した精神障害者の定着状況はどうなっているでしょうか。

平成20年に障害者職業総合センターで実施した調査によると、ハローワークの障害者相談窓口から紹介されて就職した精神障害者（962件）の就職後12ヵ月時点での定着率は41.5％でした。この結果をさらに分析したところ、チーム支援を行って就職に結びつけ、就職後に適応指導を行った事例では、障害者求人に就職した場合、就職後12ヵ月時点の定着率は70.1％、一般求人に就職した場合は63.6％であることが分かりました。一方、チーム支援も適応指導も行わない事例では、障害者求人へ就職した場合、就職後12ヵ月時点の定着率は50.5％、一般求人に障害を開示して就職した場合の定着率は28.0％、一般求人で障害非開示の場合は22.9％でした。チーム支援や適応指導をしたかどうかは、本人の問題ではなく、支援者側の要因です。連携や就職後の支援の重要性は昔から言われていますが、今回、改めてその重要性が確認されました。

相澤　欽一　氏

しかし、チーム支援を実施した事例は24.3％、適応指導を実施した事例は28.6％と、関係機関の連携や就職後の支援が十分行われていないこともうかがえます。もちろん、連携さえ図れれば、精神障害者と企業の双方に適切な支援が行われ、精神障害者の職場定着が進むのかといえば、必ずしもそうではありません。連携とともに、ハローワークをはじめとした各支援機関が、各々の役割をきちんと果たせるだけのスキルを身につけることも必要です。

以上を踏まえ、本ワークショップでは、精神障害者の職場定着を図るためのよりよい実践が多くの地域で展開されるためには、どのような

取り組みが求められるのか検討します。では、コーディネーターの方々から、ハローワーク調査に関連してコメントをお願いします。

【清水】ハローワーク府中所の専門援助第二部門の清水です。今年3月までハローワーク渋谷で雇用指導官をしていました。雇用指導部門の業務と障害者の紹介業務を経験し、都市型ハローワークから発言して欲しいと指名されました。ハローワーク府中では、障害開示、いわゆるオープン紹介で採用された方が7割ぐらいになります。そのうちの7割に支援機関の方が付いています。一方、クローズ（障害を開示しない）の方も3割いるのですが、その場合7割が支援機関なしの状況です。定着についても、やはり無理をし過ぎるのか、短期間で戻ってくるケースが多いと感じています。チーム支援や定着支援の重要性を感じており、有意義な議論ができればと思います。

【大場】宮城の大場製作所の大場です。精神障害者を多数受け入れている企業の立場で職場定着を考えると、働く現場がその人の障害特性をどう理解しているかが重要だと感じます。ハローワークや就業・生活支援センターだけではなく、市町村や保健所など、本人に関わるすべての機関による総合的支援、チーム支援が望ましいと思います。

しかし、支援機関が企業に障害状況を説明する場合、ほとんどが口頭の説明です。企業はその人の障害特性を本当に理解できるのか疑問です。企業が的確に対応するためにも企業に正しい障害特性や配慮事項を説明する必要があると考えています。

【中川】田園調布学園大学の中川です。精神障害者の就労問題はともするとその帰結のみをとらえがちですが、むしろ就労後のほうが大切です。短期間で離転職を繰り返すと本人の自尊心が低下します。職場に定着し継続することが、本人の自尊心を高め、回復によい影響を与えると考えられます。精神障害者の職場定着率は低いというのが大方の見方ですが、相澤さんらの研究では、障害を開示し、障害に理解ある職場で、様々な支援を行うと、1年後の定着率は7割ぐらいあるとのことです。これは私の過去の研究結果とも符号しています。日本ではある程度仕事が継続しないと社会に認められない風潮があります。本人の自信回復にもなるので、やはり職場定着に目を向けたいと思います。

【佐藤】障害者雇用対策課の佐藤です。この調査では職場定着支援を対象として研究いただき意義深いと考えます。ハローワークで職場定着指導という言葉を使うとき、職業紹介の事後チェックの意味合いが強く、相手は本人と職場の上司が中心でした。けれど、本来職場定着の支援は本人や上司だけでなく、支援に関わる職場の人事部や支援機関を含めて、広い内容を検討すべきです。そうしたことに先頭を切って取り組まれているのは、精神障害者の就労を担当する企業や支援者の方だと思います。今日はよろしくお願いします。

【相澤】まず、支援機関が企業に障害状況を適切に説明して欲しいという、大場社長の指摘に関連した話からはじめたいと思います。

企業に精神障害のある方を紹介するときには、本人の長所や障害状況・配慮事項等を伝えなければ、その後の職場定着につながっていきません。例えば、企業に「初めての場面で緊張する人なのでよろしくお願いします」と説明した場合、企業はどうすればよいでしょう。「そんなに緊張しなくていいよ」と声をかけるのか、緊張する人だから遠巻きに見て接触しないのか、「よろしく」だけではわかりません。「特定の人から指示を出す方が安心して作業できます」とか、「支援者も同席しますので、昼食のときひと声かけて一緒に食事してもらえませんか」とか、「昼食時には駐車場の車内で休ませて欲しいのですが」とか、「よろしく」の中身は個々に違うわけです。ただ、ハローワークの窓口相談だけで本人の状況を的確に把握し、対応方法の提案まで行うのはかなりのスキルが必要です。また、本人の生活リズムをチェックし、主治医と連携しながら本人の体調管理を支援しますといった提案をして、企業に安心してもら

うためには、ハローワークが関係機関と連携しなければできません。

一口に連携と言ってもいろいろありますが、ハローワークの「精神障害者相談窓口ガイドブック」に載っている連携事例をご紹介します。市役所のケースワーカーが精神障害者に同行しハローワークで相談しましたが、食生活や金銭管理に問題がある、健康管理も心配だという話になり、この人は本当に働けるのかとハローワーク職員が不安になりました。そこで、ケースワーカーは、就業・生活支援センターや職業センター、保健所、医療機関に声をかけ、本人参加のケア会議を設定し、その場で、本人に関する情報を出し合い、医療機関で健康管理の指導を、保健所で宅配弁当の手配を含む食事指導を、就業・生活支援センターが携帯電話の使い方の指導を含む金銭管理面の支援を、それぞれ行うことになり、本人に自覚が芽生えたこともあり、状況が改善しました。一方、ハローワークでは本人が最も長続きした製造関係の職場を開拓し、本人の状況や指導方法、支援体制等を企業に説明し、職業センターがジョブコーチ支援を行うことになり、就職に結びつきました。

以上は、就職時点での連携の事例ですが、長期間就労していても、調子が悪くなる場合もあります。そのような事例が発生したとき、どのような対応が望ましいでしょうか。

【大場】当社は現在、精神障害の人を11名雇用していますが、すべての方が関係機関からの支援を受け職場定着をしています。中には10年以上働いている人が４名います。ですから、各機関が関わり合いを継続するのは、私からすると当然の状況です。

非常に古い事例ですが、社会適応訓練（精神障害者社会適応訓練事業）を経て雇用に結びついたケースがあります。統合失調症の方ですが、アルコール問題も絡んでいました。就職後２、３か月経過したとき朝から酒臭い状態で出社しました。安全運転管理者が酒気帯び状態の集配業務は認められないと注意しました。すると本人は怒って「会社を辞める」と職場放棄をして帰ってしまいました。

社会適応訓練やトライアル雇用を経てようやく就職した方でしたので、とりあえず、保健所の保健師に電話を入れました。保健所の保健師は、市の保健師やハローワークの障害者担当者に連絡してくれました。それぞれが役割分担して彼に関わりました。市の保健師は自宅訪問をして事情を聞いてくれました。仕事で疲れ帰宅すると、宵のうちから酔っぱらい夜中に目覚めてまた朝まで飲む状態でした。市の保健師と保健所の保健師は、生活リズムの調整指導と復職に向けての反省を本人に求め接触をしました。その間、ハローワークの担当者は、私の会社に何度も足を運び解雇しないよう要請されました。２週間後本人は職場復帰をしました。ハローワークと相談し本人に誓約書を書いてもらいました。飲酒運転しないこと、守らなければ集配業務から会社内の業務に変更するという内容です。その後、支援会議を継続しながら現在も働き続けています。

大場　俊孝　氏

別の方ですが定期的なケア会議をしています。社会適応訓練の期間満了で雇用に結び付かず、関係機関と相談し委託訓練（障害者の態様に応じた多様な委託訓練）を利用しました。能力開発機構の担当者や２ヶ所のハローワーク担当者が来ました。ハローワークは会社の所在地を管轄するハローワークと本人の生活圏を管轄するハローワークです。当然、社会適応訓練からの移行なので、隣の市の保健所と市役所の担当保健師が継続して関わり、本人は今年４月に正規雇用になりました。すべてのケースが年１、２回ケア会議をしています。今年は10年以上働いている社員２人の調子が悪く、何回も支援会

議をしています。
【相澤】関係機関が会社に集って本人参加のケア会議をしているのはすごいですね。
【大場】補足ですが、私の市は10ケ町村が５年前合併した市で、長年精神科の医療機関がなく、３年前初めて総合病院に精神科外来ができた、非常に社会資源の乏しい地域です。
【相澤】ハローワークが定着支援や連携をどう進めているのか、清水統括お願いします。
【清水】ハローワーク渋谷での所内チームワークと関係機関の連携についてお話しさせて頂きます。ハローワークは雇用指導窓口と障害者の相談窓口があります。渋谷所は２つの窓口が同じフロアにあり、かつ独立した配置になっています。そのメリットは求職者や企業担当者の様子が互いによくわかることで、旬の情報を得やすく、求職者に同行される支援機関の方と顔を合わせる機会も多くあります。専門援助部門と連携し、個別の求職者にあった「オーダーメイド型」の求人開拓等も行いました。

清水　眞由美　氏

身体障害者の雇用にこだわる医療関係の大手企業に、精神障害者の方と事業所訪問したことがあります。残念ながらこのとき求人確保には至らなかったのですが、数か月後、別の拠点で精神障害の方を初めて雇っていただいたことがあります。日々の取組みがすべて雇用につながるわけではありません。難しいことが多いのですが雇用指導官と相談部門の連携の積み重ねが雇用につながると思います。顔の見える連携として、就労支援機関と企業の同行訪問や就労支援機関への企業の同行訪問も日常的に行っていました。

次に雇用率達成指導と一体となったチーム支援の事例をご紹介します。統合失調症の30代の女性で、簡易な作業のパート就労の経験とデイケアを利用されていました。求職活動をしていたのですが就職に至らず、意欲低下が心配されました。障害者相談窓口では支援機関との連絡会議を機に、連携体制の強化を図り、求人開拓をハローワークが、医療面のケアを医療機関が、本人との総合的支援を就業・生活支援センターが、それぞれ分担して就職活動を進めました。ハローワークでは、ＩＴ関係の企業が雇用率未達成企業だったため、雇用指導の担当が、法制度や雇用状況の説明をしました。企業は身体障害者を想定していたのですが、障害者相談窓口からの情報でこの方の状況を十分把握していましたので、雇用率達成に向け精神障害者の雇用をお願いしました。後日、ファイリングやデータ入力業務ならば受け入れ可能と返答をいただきました。そこで専門援助部門の職員も同席し、支援機関と協力しながら面接、実習を行い採用に結びつきました。雇用指導窓口と障害者相談窓口の連携が円滑にいき、社会資源を活用した事例です。
【相澤】ハローワークでは、障害者相談と企業への雇用率達成指導をする担当窓口が違います。ハローワーク調査では、障害者相談窓口と雇用指導窓口が連動している事例はあまり確認できませんでした。そういう意味で、清水統括が紹介されたような、ハローワーク内のチームワークも意識した支援が拡がっていくことを期待します。次に、障害者雇用対策課の佐藤主任から、就職後の連携事例を紹介いただきます。
【佐藤】Ｇ社は関西の食品加工会社です。精神障害者の雇用経験はありませんでしたが、障害者の面接選考会でＡ君と出会い、本人のやる気を感じて採用しました。本人も意欲があり会社も期待していたのですが、次第に職場不適応が起きます。まず体調不調。次に昼食時に相手の都合を考えず、やたら話しかけ、周囲から浮いてしまいました。けれどもこれが本人の不安の表れでした。Ａ君は９時から15時までの勤務時間だったのですが、自宅が会社から近いため、

15時に帰宅後犬を連れて散歩に来るようになります。昼ならいいのですが、深夜に会社を徘徊しているところを社長と顔を合わせてしまいました。社長もこのまま雇用できるか不安になってしまいました。

佐藤　珠己　氏

それで会社は勤務時間を変えました。他の人よりも自分が先に帰ってしまうのが不安なのではないか。むしろ、13時から出勤してもらい18時に他の人と一緒に退社すれば不安がなくなるのではないかと考え、勤務時間を変更します。次にA君の担当者を決めました。会社としては条件整備をすすめるのですが、やはり不適応状態は変わらずA君は休職してしまい、経営陣の不安もなくなりません。

こうしたなかでハローワーク、職業センターが提案をしました。それは①企業が職場の条件整備をしてもらうとともに、②就業・生活支援センターが毎週１回生活相談をし、③併せてハローワークと職業センターがジョブコーチ支援をします。この三者がトライアングルの連携を組み情報共有、トラブル未然防止を図り、これによって３本の矢で支えようという提案です。社長も１本の矢では折れるものも３本なら大丈夫と快く協力してくれました。こうして、企業に加え、福祉の機関や職リハの機関が連携して定着が進んだ事例として紹介させていただきました。

【相澤】清水統括と佐藤主任から、ハローワークが関わる連携事例を紹介いただきました。ところで、ハローワーク調査では、連携が重要であることが示唆されましたが、その一方で、求職者の３分の２は支援機関との連携なしで求職登録しており、ハローワークが求職者と支援機関をつなげていく役割も担う必要があるように思われますが、そのへんのところはどう対応されているのでしょうか。

【清水】ハローワーク府中がある多摩地域は精神病院が多く、精神障害者の割合が高い傾向にあります。平成21年度の全国の精神障害者の新規求職者登録者数は３万3,000件を超えていますがこれは全体の26.4%になります。府中所の場合、精神障害者の新規求職者登録者割合は32.2%です。また、知的障害者も、全国の新規求職者登録者19.9%に対し、府中は22.0%で知的障害者も全国割合より高いのですが、精神障害者のほうが知的障害者を上回っています。就職数も、全国24.1%に対して、府中は27.5%と高くなっています。ハローワーク府中に求職登録している精神障害の方は約300人いるのですが、そのうち支援機関が付いているのは51.4%で、半数は支援機関が付いていない状況です。

一方、採用になった方で支援機関が付いている方は７割です。支援機関が付いていない人は、その存在を知らない人もいますし、自分は必要ないと思っている方など理由はさまざまですが、ハローワークに来られた場合、基本的に支援機関の案内や説明をし、強制はできませんが利用を勧めます。多くの方は支援機関で相談することで安心感を得て、次のステップに進みますが、感情のコントロールが不十分な方や考え方に偏りがある方等障害受容・自己理解が進んでいない方は聞き入れてくださらない場合もあります。医療機関につなぐこともありますが、それも難しい場合があります。

また、一番困るのは必要なとき必要な人に支援がないことで、これは地域格差や機動力の差を感じます。もう少し介入があれば離職を防げた例はいくつかあります。ただし、多くの支援機関は熱心で、面接前にロールプレイを行ったり、ある寿司店でしたが応募前に自腹で当事者を連れお店を利用して下さったり、本当にありがたいと思います。

精神障害者の雇用拡大には、支援機関と協力した職場定着支援が大切です。企業と当事者、

それぞれの不安や負担感を軽減するために、企業から「支援者を紹介してください」と求められることもここ数年多くなりました。選考時にも、支援機関の関わりや連携内容を質問されることがあり、支援の力が問われていると感じます。一人一人異なる障害の特性や対処法は、支援機関による支援が心強いと思います。さまざまな事例をその場限りとせずに、体験を共有し蓄積できるネットワークがどの地域にもでき、底上げできるシステムが整うよう、ハローワークも連携していきたいと思っています。

【相澤】求職者の方に、支援機関を紹介しても、「仕事を探しに来たのだから、とにかく、早く仕事を探して欲しい」と言われることも多いでしょうね。ところで、支援機関とつながりがないといっても、通院はしていますから、ハローワークと医療機関との連携に期待したいところですが、中川先生、このへんのところはいかがでしょうか。

【中川】デイケアも作業所も通っておらず、唯一本人を知るのは医師だけという場合ですね。ただし、医師がどれだけ本人を把握しているかというと難しい面があります。症状を把握し、さらに生活の障害を把握するのは至難の業です。ある程度障害特徴が分かっても主治医の意見書を書かないといけません。今日も午前中外来をしてきましたが、大体一人10分しか時間を割けません。障害特徴が分かっていても、「主治医の意見書」では伝えきれないことがたくさんあります。

中川　正俊　氏

いきなり意見書を患者さんに渡されても医師は十分対応できません。就労に詳しくない医師もいます。むしろ詳しい医師は少ないと思ってください。ですから意見書には必ず依頼書の類を添付して、この人の就労支援をしたいので、情報をお伝えくださいと書き、患者さんに同時に持たせてください。書面で伝えにくいこともありますので、面会や電話で話し合うために、コンタクトが必要になります。こうしたことが可能かどうか、可能ならどんな方法で、いつ連絡したらいいか意見書の備考欄に書いてくださいと書いて、依頼書を出すとよいと思います。

医師は、本人の就労に関する障害特徴をきちんと把握しておくのが理想です。昨年から専門医制度ができ、研修の中身が細かく定められクリアしないと専門医に合格しないことになっています。就労問題は重要ですから、精神科医も「主治医の意見書」を書くことや、就労に関わる障害特性を把握することを研修項目に盛り込むべきだと思います。機会があれば提言します。

【相澤】「主治医の意見書」を本人に持たすだけではなく、書いて欲しいポイントを依頼文にまとめるとよいということですね。「障害者相談窓口ガイドブック」には、主治医の意見書の依頼文の例も掲載していますから、ご参照ください。

さて、求職者が支援機関とつながりがなくても、ハローワークの相談で、就業・生活支援センターや職業センター等の支援機関につなげて、職場定着を進めているハローワークもあります。そのようなハローワークのひとつに大分所があります。平成21年度の精神障害者の就職件数は57件、就職件数の８割以上は一般求人での就職で、現時点の定着率は７割以上だそうです。年度初めに就職した人は１年７カ月以上、年度末に就職した方でも７カ月以上の定着期間になります。ハローワーク調査における「障害者求人に就職し、チーム支援と適応指導を実施した群」の12ヵ月定着率（70.1%）と同等以上の定着率になっています。どうしたらこうなるのか、大分所の担当官と精神障害者就職サポーター、及び、関係機関である就業・生活支援センター「大分プラザ」と大分障害者職業センターの所長に取材してきました。精神障障害者就職

サポーターとは、ハローワークの非常勤職員で、精神保健福祉士や臨床心理士等の資格があり、精神障害の専門知識や支援経験を有し、精神障害者の求職者に対して精神症状に配慮したカウンセリング等を行う人材です。（ビデオ上映）

【相澤】ビデオ上映のポイントを簡単にまとめると次のようなことが言えます。①新規求職登録者のほとんどは支援機関とつながっていないが、精神障害者就職サポーターが本人の希望を実現するためにどうすればよいのかという視点でじっくり話を聞くことで、求職者のほとんどが、障害をオープンにし、関係機関の支援を受けて就職をめざすことに同意している。②職業紹介時には、なるべく同行し、ハローワークは紹介したら終わりではないので、何かあったら連絡をしてもらうよう企業にお願いしている。③職場定着支援の連携先は、主に大分プラザと職業センターで、大分プラザにはほとんどのケースをつないでいる。④大分プラザは、職場訪問や家庭訪問により随時情報収集し、何かあったらすぐにハローワークや医療機関に連絡し、「転ばぬ先の杖」になることを心がけている。⑤大分所と大分プラザは場所的に近くにあり、両者の職員は随時行き来し、ケース会議も大分所で行ったり、大分プラザで行ったりと、顔の見える関係ができている。⑥職業センターはジョブコーチ支援で関わることが多く、大分所からの精神障害のジョブコーチ支援の依頼は、年10ケース以上と多い。⑦大分所管内の精神障害者支援の社会資源が乏しい中、職場定着支援については、ハローワーク、就業・生活支援センター、職業センターが中心的になり、必要に応じて医療機関と情報交換している。取材ビデオからは、以上のようなことが分かります。ビデオ撮影が終わると、すぐに、明日の何某さんの面接やジョブコーチ支援で何時にハローワークへ訪問するかという話し合いが始まりました。この様子からも、常日頃の連携のあり方が垣間見られました。同じハローワークの立場として、清水統括いかがですか。

【清水】社会資源が限られる大分で、就職サポーターの役割は大きいと思います。東京は就業・生活支援センターが5か所あり、職業センターも本所と支所があります。各市区町村にもそれぞれ就労支援に関する機関やセンターがありますので、地方に比べ充実しています。現時点でハローワーク府中に就職サポーターの配置はないのですが、精神保健福祉士の資格を持った職員が予約制で面接をしています。予約面接のメリットはお待たせしないこともありますが、継続的に同じ人が関われるので、安心感や信頼感が得られ、その後の定着も円滑に進められていると思います。定着支援では訪問のほか、指名で電話がかかって来ることも多く、電話の回数や内容も人それぞれですが、採用後の不安を受け止めることが大事なのだと痛切に感じます。

【中川】職場定着の例で共通しているのは、レディネス（職業準備性）を問わないことです。何かができないと駄目とか、ある水準まで準備しろと言わないのですね。連携支援をすれば、本人の持つ障害をカバーできる。Train then PlaceよりPlace then Trainです。まず就職し問題が起きたら対処する。そもそも職場定着の問題は事前予想ができません。すべてのレディネスが整えば仕事がうまくいくわけでもありません。

【相澤】大分所の担当者は3年目ですが、1年目からうまくいったわけではなく、支援機関との関係作りができてきて、連携による支援も円滑にできるようになったようです。人事異動で担当者が変わっても、円滑に支援ができる体制作りも考えないといけないと思いますが、いかがですか。

【中川】地域のサポートシステムやネットワークを利用する場合、特定個人に頼る面が多いと思います。どこかでシステム化や地域のネットワークを支える中心人物、コーディネーターを養成する必要があります。

【相澤】熱心で積極的に動く支援者を育てないといけない、そのためにどうするか。行政や支援機関には人事異動があります。異動のシステムを改善することも必要ですが、異動があって

も、支援の質を落とさないことも考えなければなりません。大場社長は宮城県栗原地域でネットワーク作りの活動もされていますが、その点、いかがですか。

【大場】ネットワーク会議を作るきっかけですが、平成14年に厚生労働省の障害者雇用対策課から、精神障害者職業自立等啓発事業が示されました。企業の皆さんや保健所や町の保健師さんたちと定期的なネットワーク会議をしようと意気投合し、できたのが栗原市の障害者の就労支援ネットワーク会議です。2年間は保健所で、市町村合併1年後に自立支援法の関係で栗原市に移管しました。隔月開催で6年間実施しました。当初、3年間は夜6時から8時まで会議をしました。メンバーは保健所と合併前の町の福祉課、10箇所ある各町の保健師さん、事業主、ハローワーク、支援学校、家族会、地域生活支援センター2箇所、最近は就労移行支援事業所3箇所、知的の法人施設、私が理事長をしている就労サポートセンターです。最初の目標は研修会を年1回地域でやる。職場開拓やケース検討は随時するというものでした。

この中で、就労支援機関が欲しいという意見が出て、ＮＰＯステップアップを栗原市内24の企業経営者が運営するスタイルで作りました。このメンバーは実務者レベルで、もう顔が完ぺきに見える関係を構築しています。就業セミナーは初年度からやりました。小さい地域ですが3年ぐらい前からは300名規模の研修会になり、案内状は区長さんが毎戸配布してくれるので、全家庭に案内状が届きます。強調したいのは、就労支援は官民共同でということです。官でやれるものは官、民間でできるものは民間でやり、一緒にやれるものは官民共同でやります。

顔の見える関係は何があっても解決のスピードが違います。今は就業生活サポートセンターアシストを基本に地域の就労支援をしていますが、行政担当者が配置替えなっても引継ぎしてもらえますし、就労部会やケア会議で常時顔を合わせる仕組みなので、社会資源が乏しい地域ですが、担当者が代わっても困りません。

自立支援協議会で1年かけ5つの部会を作りました。地域状況を精査し何が必要か実務者レベルで検討しました。情報とか相談窓口の①研修部会、日常生活に係る②地域生活支援部会。私の地域は車を運転できないと買い物にも仕事にも行けないので移動手段が問題です。今は各法人別々に送迎していますから、これを互いに協力し反対方向は違う法人で送迎できないか融通する③送迎ネットワーク部会。あと④就労支援部会と⑤社会資源部会の5部会です。企業団体は3箇所に入っていて、全部就労に関係してもらっています。栗原市の企業連絡協議会の代表。栗原市の倫理法人会。中小企業家同友会の代表者。ですから、企業が入って企業が部会長をする仕組みです。部会長の役割は企業から企業へ伝える横展開です。部会長と企業側の役割に位置付けて、活動しているところです。

ネットワーク会議から生まれたのが、栗原市の障害者就労支援センターです。24社の企業経営者で運営しているのが特徴です。箱物の訓練ではなく、半日働ける人はどんどん企業で実習する仕組みを作り、企業で働く力を身に付けようとしています。あとはケア会議の実施、関係機関との連携が特徴です。就労移行支援事業を開始し、2年で22名くらい就職者を出しています。それから、1年遅れで就労継続Ｂ型事業も開始しました。就労移行支援事業で就職できなかった人がＢ型に移り、そこからも就職者が何名かでています。市からの委託事業で地域活動支援センターもスタートさせています。

【相澤】では、これまでの話を踏まえ、フロアからご質問やご意見を受けたいと思います。

【参加者1】千葉県のクリニックに勤務する者です。企業の本社がハローワークＡ所管轄、本人の就職事業所がＢ所管轄だからでしょうか、連絡がうまくいかなくて、定着支援がありませんでした。どんな工夫が考えられますか。

【参加者2】大阪の就労支援機関の職員です。人事異動がある中で、支援を続けるシステム作り、特に顔が見える関係作りが大事という話がありました。人間関係が得意でない方が多いな

か、支援者が異動した場合の引継ぎの工夫を教えていただければと思います。
【参加者３】就労支援をしている者です。企業を巻き込むコツがあれば教えてください。
【清水】障害者の登録は登録票を使います。就職した場合、データが就職先のハローワークに移管します。ですから本社で面接し北海道に就職した場合、北海道に書類が移り、北海道のハローワークが定着指導を行うシステムになっています。比較的近い都内の場合は、企業状況を把握しているハローワークと就労地管轄のハローワークがケース会議に同席する等、定着支援に努めているところです。
【参加者１】今回は同一県内の事例でした。労働条件の相違に係る事例で、労働条件ならばハローワークだと思いお願いしました。
【相澤】本人に訪問してもらいたいニーズはあったわけですね。労働条件となると、定着支援以前の職業紹介や就職時の問題という気がしますがいかがでしょう。
【佐藤】一般的にハローワークは管轄区域による制限がありませんので、管轄が異なると支援ができないことはないとご理解ください。今の事例は個別事例であり、具体的なことは後ほど個別にお聞きしたいと思います。なお、ハローワークでは平成20年度、21年度に障害者専門支援員を倍増し、職場定着支援の回数を大幅に増やすなど、定着支援体制を整備しています。
【相澤】次が質問の２番目、人事異動がある中で、本人のサポートをスムーズにやるためにどんな工夫が必要かということですが、いかがですか。
【佐藤】各労働局・ハローワークでは平成20年度から障害者業務を新たに担当する職員には、異動時（３月～４月）に研修をしています。障害特性や関係機関に関する講義と併せ、支援機関に会議に同席してもらったり、支援機関見学等をしたりしています。少しでも早く現場や地域になじんでもらうためです。思いや価値観を支援機関の人と共有することが大事です。研修でも支援機関見学や職員の方々との話合いを入れるようにしておりこうしたことが役立つと聞いています。
【中川】企業で支援の中心的役割を担っていた担当者が異動した場合、具体的な引継ぎが必要です。たとえば、二つのことを同時にできないとか、抽象的なことを伝えてもよく分からないので、「指示を二つ出すと混乱するのでＡという指示をし、終わったらＢという指示を出してください」と具体的に説明することがコツです。
【相澤】質問３番目の企業を巻き込む方法について、大場社長いかがですか。
【大場】九州産業大学の倉知先生が「結果を出しているところは職場開拓が大変とは言わない」とおっしゃっていて、私も同感です。どの地域でも市町村法人会、商工会、青年会議所、ライオンズクラブ、ロータリークラブ、倫理法人会、中小企業家同友会があるはずです。中小企業家同友会には中に障害者委員会があります。各地域の企業団体に協力要請すべきです。福祉の人ができなければ行政に頼むとか、地元の名士や議員に協力してもらうとか、そうすれば企業は聞く耳を持つはずです。

あとは、障害者が働いている状況をきちんと見せることが大事です。ＮＰＯを立ち上げるとき、皆さん半信半疑でしたので私の会社に招集し皆さんに見せたら、ものすごく驚かれたのですが、実際に目で見ると企業経営者は感じるものがあります。経営者はみな地域貢献をしたいと思っています。ですから、地域活性化と障害者雇用を絡ませる仕組みを考えるとよいと思います。自立支援協議会に企業代表を入れ、企業から企業へ横展開してもらうと、企業人は理解が早いと思います。
【相澤】最後にこれまでの議論を踏まえ、コメントをお願いします。
【佐藤】定着支援という言葉が、昨日の特別講演、シンポジウム、今朝の分科会でも頻出しています。障害者雇用が量から質へ変化し、障害者構成の変化も生じていることが背景にあり、今後、定着問題は大きな課題となると考えられるので、地域の支援機関の方々で、ともにこの問題に取り組む方が増えればいいと思います。

【清水】多角的な視点でハローワークの役割や提言をいただきありがとうございました。ハローワークに求められている役割を踏まえ連携体制を強化していきたいと思います。また、働きたいと願う障害者を中心に、企業・地域社会とともに、ハローワークもチーム支援の一翼を担い、企業や関係機関との様々な相談に応じていきたいと思います。

【中川】精神障害者の職場定着には就労支援ネットワークが不可欠だと思います。全国津々浦々に地域の就労支援システムを作るには、官の支援なしには不可能です。けれど、官が主導しすぎると硬直化したシステムになります。システムは柔軟で地域性に富み、顔が見えることが大切です。矛盾しますが、その矛盾を止揚しながら統合する方策はないか、そこが今後の課題だと感じました。

【大場】支援機関、当事者、企業3者の信頼関係、困りごとや悩み事、課題を共有すること、役割分担しながらきちんと支援すること、これらが基本だと思います。

【相澤】このワークショップでは、ハローワーク調査を踏まえ、精神障害者の職場定着について、地域を限定せずに議論しました。このような議論を、地域レベルで行うと、その地域のよりよい支援のあり方が見えてくるのではないでしょうか。みなさんの地域ではどんな支援実態になっているのか、ハローワーク調査で示された職場定着に関連する指標の具体的な数値を踏まえながら、今後どのような実践が望まれるのか、議論を深めていただけると幸いです。